



EESTI MAAÜLIKOOL

Majandus- ja sotsiaalinstituut

Liis Tuulik

**NOORTE MOTIVATSIOON TÖÖTAMISEKS EESTI
PÕLLUMAJANDUSETTEVÕTETES**

MOTIVATION OF YOUNG PEOPLE FOR EMPLOYMENT IN
ESTONIAN AGRICULTURAL HOLDINGS

Magistritöö

Ökonoomika ja ettevõtluse õppekava

Juhendaja: vanemteadur Ants-Hannes Viira, PhD

Tartu 2020

Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51014	Magistritöö lühikokkuvõte		
Autor: Liis Tuulik	Õppekava: Ökonoomika ja ettevõtlus		
Pealkiri: Noorte motivatsioon töötamiseks Eesti põllumajandusettevõtetes			
Lehekülgi: 59	Jooniseid: 22	Tabeleid: 1	Lisasid: 1
Osakond / Õppetool: ETIS–e teadusvaldkond: CERC S–i kood: Juhendaja(d): Kaitsmiskoht ja –aasta:	Majandus ja sotsiaalinstituut Põllumajandusökonomika S187 vanemteadur Ants-Hannes Viira, PhD Tartu, 2020		
<p>Antud magistritöö probleemiks oli see, et ei teata, mis põhjustel noored ei soovi tööle asuda Eesti põllumajandusettevõtetes kuna seda on vähe uuritud.</p> <p>Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada põhjused, mis motiveerivad noorte inimeste tööle asumist põllumajandussektorisse. Uurimismeetodina kasutati töös ankeetküsimustikku. Küsitlusega selgitatakse välja noorte inimeste põhjused, töötada või mitte töötada põllumajandussektoris. Küsitlus viidi läbi neljas erinevad kutse- ja kõrgkoolis. Küsitlusele vastas 122 inimest.</p> <p>Uuringu tulemused näitavad, mida ootavad inimesed, et minna tööle põllumajandusettevõttesse. Vastanute arvates oli kõige olulisemal kohal töötajate võrdne ja aus kohtlemine. Veel soovisid, et ettevõtte juhid oleksid kompetentsed. See näitab, et inimesed hindavad seda, kuidas neisse suhtutakse ning see mängib ka olulist rolli, kui otsitakse töökohta.</p> <p>Töös kasutati uurimuse läbiviimiseks kvalitatiivset ja kvantitatiivset uuringut. Kvalitatiivset uuringut kasutakse nende küsimuste vastuste puhul, kus on vastusevariandiks lubatud vastajal ise kirjeldada. Kvantitatiivset meetodit kasutati, et koguda täpseid andmeid, mida saab hiljem arvuliselt mõõta ja analüüsida.</p> <p>Tulemuste alusel saab ka järeldada, kuivõrd oluline on tunnustamine, mis motiveerib inimesi samapalju kui et töö pakuks väljakutset. Antud vastajate vastused näitavad seda, et paljudes</p>			

ettevõtetes pole nendele küsimustele piisavalt tähelepanu pööratud või ei osata seda piisavalt hästi teha, et inimesi tööle saada.

Märksõnad: põllumajandus, töömotivatsioon, tööjõupuudus

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51014	Abstract of Master’s Thesis		
Author: Liis Tuulik	Curriculum: Economics and Entrepreneurship		
Title: Motivation of young people for employment in Estonian agricultural holdings			
Pages: 59	Figures: 22	Tables: 1	Appendixes: 1
Department/Chair: Field of research: CERCS code: Supervisors: Place and date:	Institute of Economics and Social Science Agricultural economics S187 Ants-Hannes Viira, PhD Tartu, 2020		
<p>The problem of this master`s thesis was that it is not known for what reasons young people do not want to work in Estonian agricultural companies, because it hasn`t been researched much.</p> <p>The aim of this master`s thesis is to find out the reasons that motivate young people to work in the agricultural sector. The questionnaire was used as a research method. The survey clarifies the reasons for young people to work or not to work in the agricultural sector. The questionnaire was conducted in four different vocational and higher education institutions. 122 people responded to the questionnaire.</p> <p>The results of the research show what people expect when they go to work in a agricultural company. According to the respondents, equal and fair treatment of employees was the most important thing. They also wanted the company's managers to be competent. It shows that people value how they are treated, and it also plays an important role when looking for a job.</p> <p>Qualitative and quantitative research was used in the study. Qualitative research is used for questions where the respondent an option to answer in the form of free text. The quantitative method was used to collect accurate data that can later be quantified and analyzed.</p> <p>The results also show the importance of recognition, which motivates people as much as challenges at work. The answers of these respondents show that many companies do not pay</p>			

enough attention to these issues or do not know how to do it well enough to get people to work in their agricultural companies.

Keywords: agriculture, work motivation, labor shortage

SISUKORD

SISSEJUHATUS	7
1. TÖÖTURU JA MOTIVATSIOONI TEOREETILISED ALUSED PÕLLUMAJANDUSES	9
1.1 Tööturg Eestis	9
1.2 Tööjõupuudus põllumajanduses	17
1.3 Töötajate motiveerimise olemus	19
2. NOORTE MOTIVATSIOON PÕLLUMAJANDUSES TÖÖTAMISEKS	23
2.1 Uurimismetoodika ja arutelu	23
2.1.2. Uuringu valim	25
2.2 Uurimistulemuste analüüs	26
KOKKUVÕTE	42
KASUTATUD KIRJANDUS	44
LISAD	49
Lisa 1. Uuringus kasutatud ankeetküsimustik	50

SISSEJUHATUS

Tööjõupuudus on valitsenud põllumajandussektoris juba mõnda aega. Kuna viimastel aastakümnetel on läinud inimesed elama maalt linna, siis mõjutab see suuresti ka kvalifitseeritud tööjõudu, kes teeksid tööd just põllumajandusettevõtetes (Alas 2018).

Antud olukorras on probleemiks see, et ei teata, mis põhjustel noored ei soovi tööle asuda Eesti põllumajandusettevõtetes kuna seda on vähe uuritud. Hõivatute vanuse struktuurist tulenevalt on töötajate asendusvajadus lähiaastatel keskmisest suurem, mis näitab seda, et kui vanemad inimesed jääksid pensionile, siis ei oleks nooremaid inimesi asemele võtta. (Palm 2019). Suur osa põllumajanduse ja toiduainetööstuse erialade lõpetajatest ei asu antud valdkonna ettevõtetesse tööle, kuigi lõpetajad kataksid tulevikus tööjõupuuduse (Krusell, Törn 2018).

Põllumajandusega seotud erialasi õpitakse kõrghariduses peamiselt Eesti Maaülikoolis. Kutseõppes saab olulisemal kohal välja tuua: Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool, Järvamaa Kutsehariduskeskus ja Räpina Aianduskool.

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada põhjused, mis motiveerivad noorte inimeste tööle asumist põllumajandussektoris.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

1. Uurida teoreetilist ja empiirilist teaduskirjandust ja selle põhjal luua tööle teoreetiline raamistik.
2. Koostada ülevaade tööturust üldiselt ja põllumajandussektori tööturust.
3. Läbi viia kutse- ja kõrgkoolides küsitlus noorte seas, kes õpivad põllumajandusega seotud erialadel.
4. Selgitada välja põhjused, miks noored ei lähe põllumajandusettevõttesse tööle.

Magistritöö tugineb peamiselt esmastele andmetele, mida kogus autor töö käigus ise. Küsitluse ankeedid saadeti e-maili teel kooli juhendavale lektorile, kes omakorda saatis küsitluse edasi õpilastele, kellele oli küsitlus suunatud. Kokku saadeti küsitlus 1390 õpilasele ning sellele vastas 122 inimest. Teoreetilise ja empiirilise teaduskirjanduse läbitöötamise järel loodi teoreetiline

raamistik ja koostati vastavalt sellele küsitlusankeet, millest saadud andmeid analüüsitakse kvantitatiivselt.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis kirjeldatakse uurimuse läbiviimiseks teoreetilist raamistiku, tööjõupuudust põllumajanduses ning töötajate motiveerimise olemust. Töö teises peatükis keskendub magistritöö autor põllumajanduse motivatsiooniteguritele noorte seas. Töö empiiriline analüüs põhineb kutse- ja kõrgkoolide õpilaste seas läbiviidud veebipõhisel ankeetküsitlusel. Küsitlusega selgitatakse välja noorte inimeste põhjused töötada või mitte töötada põllumajandussektoris. Veel teeb autor töö empiirilises osas järeldused ja ettepanekud põllumajandussektoris noorte õpilaste motivatsiooni suurendamiseks ja motiveerimiseks, et nad tuleks tööle põllumajandusse.

Käesolevast tööst võiks eelkõige kasu saada põllumajandusettevõtted, kellel on tööjõupuudus ning kes sooviks noori värvata. Ning samuti ka koolid, et teada saada, mida võiks õppekavades muuta.

1. TÖÖTURU JA MOTIVATSIOONI TEOREETILISED ALUSED PÕLLUMAJANDUSES

1.1 Tööturg Eestis

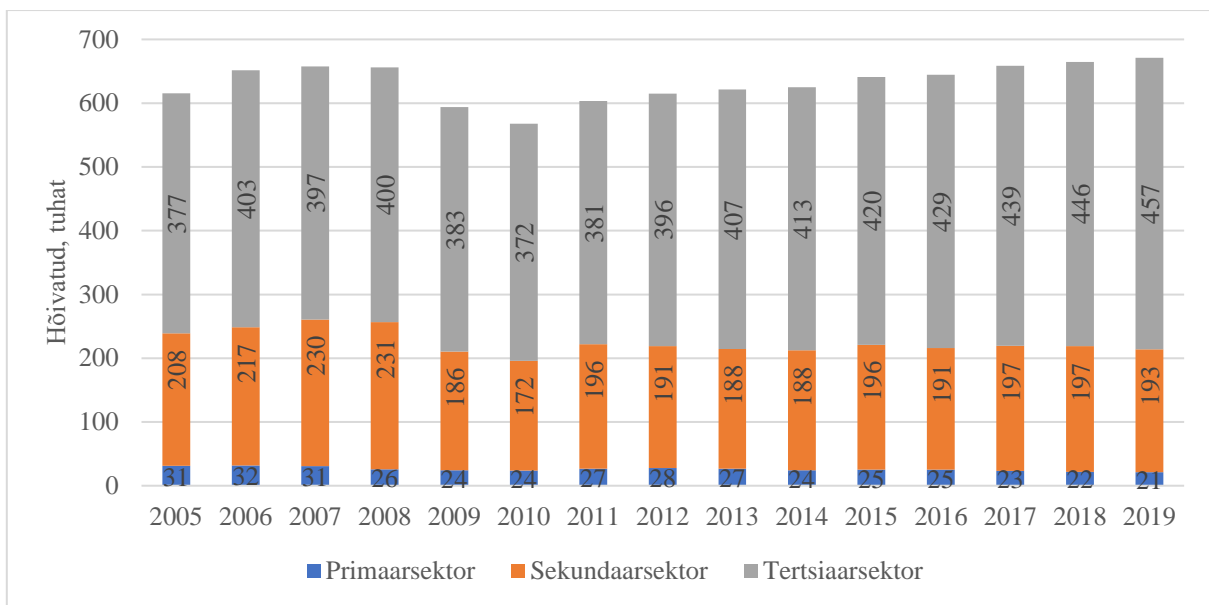
Lähtudes sellest kui paljud inimesed töötavad ja kui paljud ei tööta, saab hinnata tööturgu (Eesti tööturg... 2017:4). Euroopa Liidu riikides moodustab tööealise elanikkonna rahvastik, kelle vanusevahemik on 15-74aastat (Tööturu... 2019: 6). Eesti on tuntud oma haldusprotseduuride lihtsuse ja kiiruse poolest. Saadaval on palju e-teenuseid, mis toetavad tööturule sisenemist (Labour market... 2020).

Majandussektoreid on kolme liiki. Esimeseks liigiks on primaarsektor, kuhu alla kuuluvad põllumajandus, jahindus, metsamajandus, kalandus. Teiseks liigiks on sekundaarsektor, kuhu kuuluvad mäetööstus, töötlev tööstus, elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus ning ehitus. Ning kolmandaks ehk viimaseks on tertsiaarsektor, kuhu kuuluvad teenindussfäär: kaubandus, teenindus. (Statistikaamet 2016) Antud magistritöös vaadeldakse lähemalt primaarsektori alamliiki, milleks on põllumajandus.

Selles peatükis käsitletakse 2005.-2019. aasta andmeid, mille abil uuritakse tööturgu Eestis. Täpsemalt töötasu, hõivatute arvu ning hõivatute jaotust hariduse tasemel.

Eesti elanikkond on muutunud pigem vanemaks ehk demograafilise struktuuri kohaselt väheneb noorte ja keskealiste osakaal ning vanemate inimeste osatähtsus pigem suureneb. 2015. aastaga võrreldes võib tulevikus umbes 2025. aastaks kasvada 60-aastaste ja vanemate inimeste arv ligi 40 000 võrra. (Jöers-Törn jt 2017)

Tuues välja 2017.-2019. aasta, siis oli majanduse areng positiivne ning siis oli ka kõige rohkem hõivatuid. Tööga hõivatud inimeste arvu põhjal on tööstus (töötlev tööstus, mäetööstus, veevarustus ja energiasektor) Eesti majanduse suurim tegevusala, mis 2019. aastal hõlmas umbes 20% hõivatutest, hulgi- ja jaekaubandus (12,8%), haridus (9,2%) ja ehitus (8,7%) (OSKA 2018). Samuti oli 2006.-2008. aastal hõivatuse tase suur, kui vaadelda kõiki majandussektoreid kokku.

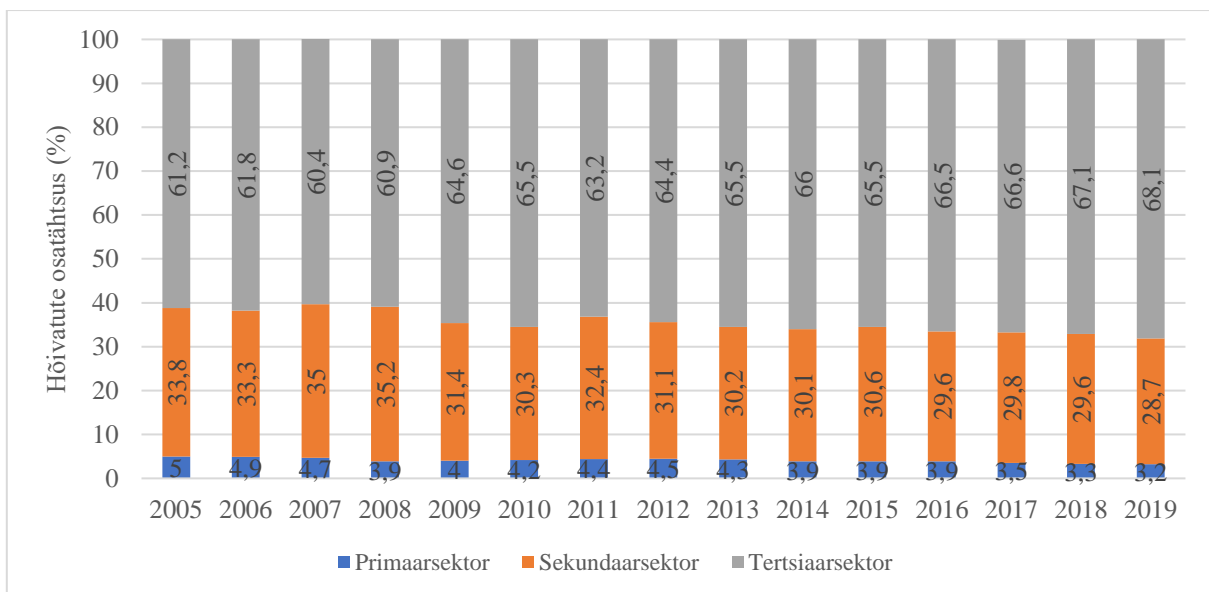


Joonis 1. Hõivatud majandussektori järgi (tuhandetes), 2005-2019. (Allikas: Statistikaamet)

Hõivatute arvus on toimunud mitmeid muudatusi erinevates majandussektorites 2005.-2019. aastal. Hõivatute arv oli suurim tertsiaarsektoris ning kõige väiksem primaarsektoris. Primaarsektor hõivatute arv oli suurim 2006. aastal kui sektoris töötas 31 900 inimest. Kogu hõivatute osakaalust 2006. aastal oli see 4,9%, mis on suhteliselt madal võrreldes teiste sektoritega.

Primaarsektoris oli 2019. aastal hõivatute osatähtsus 3,2 protsenti, mis on võrreldes 2005 aastaga langenud 1,8 protsendi võrra. Võib öelda, et viieteistkümne aasta jooksul on osatähtsus põllumajandussektoris langenud ning tertsiaarsektoris on osatähtsus tõusnud 6,9%. Sekundaarsektori osatähtsus on samuti langenud 5,1%.

Eestis asuvates ettevõtetes töötas tööjõu-uuringu andmetel 2019. aasta esimesel poolel keskmiselt 649 100 Eesti elanikku. Töötleva tööstuse ettevõtetes töötas keskmiselt 115 350 Eesti elanikku. Võrreldes sama aega 2018. aastaga on Eesti püsielanike hõive töötlevas tööstuses märgatavalt vähenenud, ligikaudu 7300 inimese ehk 6,0% võrra. (Urke, Soosaar 2019)



Joonis 2. Hõivatute osatähtsus (majandussektorid kokku=100), % 2005-2019. (Allikas: Statistikaamet)

Tertsiaarsektori osakaalu tõus tingib primaarsektori osakaalu languse (joonis 2). Üldiselt on primaarsektor olnud üldse kõige väiksema osakaaluga võrreldes teiste sektoritega, sest primaarsektoris töötab vähem inimesi kui teistes sektorites.

2017. aastal oli Harju maakonnas, mis on ka majanduslikult aktiivseim Eesti piirkond kõige kõrgem tööhõive määr, sest seal olid paremad töövõimalused ja ka erinev vanusestruktuur. Seega oli seal tööhõive määr 74,2%. Kõige madalam tööhõive oli aga Ida- Viru maakonnas, kus tööhõive määr oli 53,9%. (Piirits 2018)

Vaadeldes eraldi hõivatuid maakonniti 2019. aastal (joonis 3), siis on näha, et hõivatute arv on suurim primaarsektoris Tartu ja Pärnu maakonnas, mis tähendab, et seal on tegeletakse võrreldes teiste maakondadega kõige rohkem põllumajandusega. Kõige väiksem oli hõivatus Hiiu maakonnas (400 inimest), kuid vaadates seal majandussektoreid kokku, siis on näha, et hõivatus ongi seal võrreldes teiste maakondadega madal. Samas vaadates siseministeeriumi andmeid, on Hiiumaa elanike arv 2019. aastal 9558 inimest (Siseministeerium 2019).



Joonis 3. Hõivatud maakonnas (protsent) 2019. aastal. (Allikas: Statistikaamet)

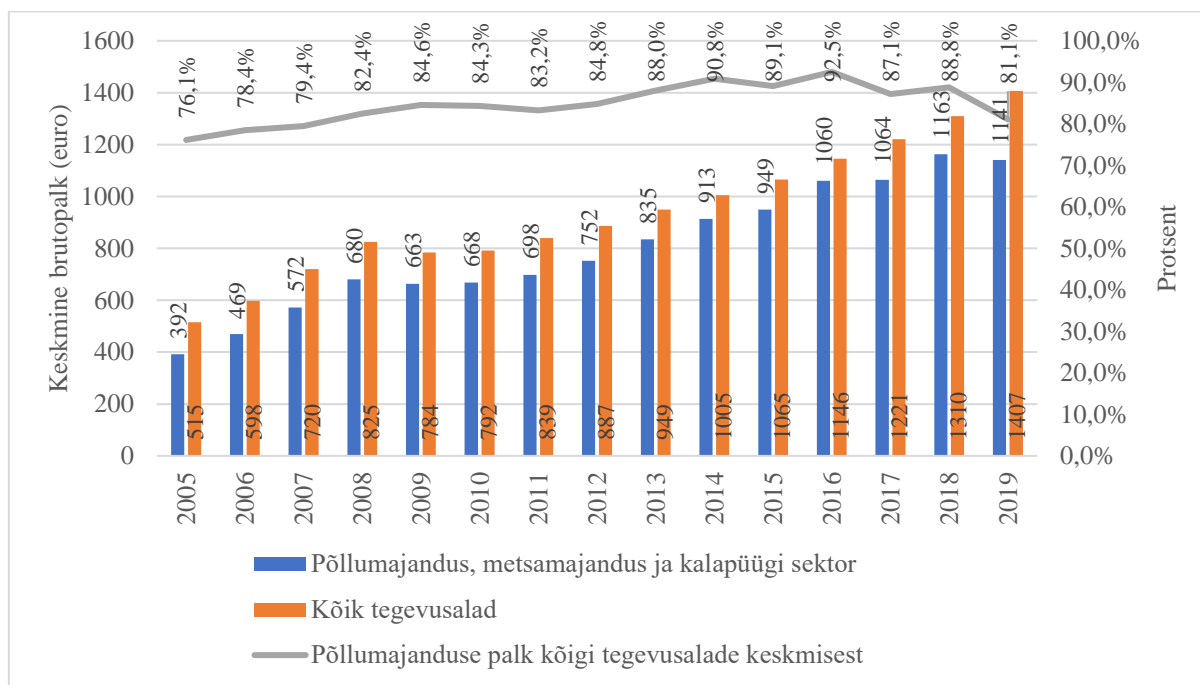
Joonisel 3 on välja toodud hõivatud maakonna järgi protsentides, kus majandussektorid kokku on 100%. Kõige kõrgem oli primaarsektoris hõivatute osatähtsus Jõgeva maakonnas (15,8%) ning kõige väiksem oli see Harju maakonnas (0,6%), mis näitabki seda, et põllumajandusega tegelevad rohkem maapiirkonnad.

Praegusel ajal on tööjõus osalemine suurenenud tänu noorematele inimestele, kes töötavad õppimise kõrvalt, varasemalt oli vastupidi, ehk tänu vanematele inimestele suurenes tööjõus osalemine (Soosaar, Urke 2017). Need üliõpilased, kes töötavad regulaarselt ehk kogu semestri jooksul, nende protsent tööturul on viimase kuue aasta jooksul suurenenud 40%-lt 53%-ni (Haaristo jt 2017).

Eesti keskmine brutopalk alates 2009. aastast pidevalt tõusnud ja nii on see olnud viimased 11 aastat. Brutopalk tõusis ka aastatel 2005-2008, kuid siis langes ja hakkas uuesti tõusma.

Keskmine töötasu näitab tööandja poolt täistööajale taandatud töötajatele keskmiselt palgaks kulutatud summat antud ajavahemikul. (Statistikaamet 2020) See tähendab seda, et keskmise

palga arvestamiseks on võetud mingisugune ajavahemik ning tehtud vajalikud arvutused, kus kujunebki välja niinimetatud keskmine brutotöötasu.



Joonis 4. Keskmine brutokuupalk Eestis põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi sektoris ja võrdluseks kõik tegevusalad (eurodes) ning põllumajanduse palk kõigi tegevusalade keskmisest (protsent) joonena, 2005-2019. aastal. (Allikas: Statistikaamet)

2005. aastast kuni 2008. aastani tõusis brutokuupalk nii kõigil tegevusaladel kui ka põllumajandussektoris. Peale 2008. aastal toimunud majanduskriisi langes ka töötasu. Palk saavutas alles 2011. aastaks sama palgataseme, mis oli 2008. aastal. 2005. aastal moodustas põllumajanduse palk kõigi tegevusalade keskmisest palgast 76,1 protsenti, peale seda hakkas aga palkade vahe langema kuni 2016. aastani, siis oli palkade vahe ainult 7,5 %. Samas kui vaadata 2017. aastat, siis on näha, et palgalõhe on olnud kasvutrendis.

Kuni 2018. aastani on brutopalk tõusnud, kuid 2019. aastal jällegi langes 1,8% (joonis 4). Võrreldes Eesti keskmise brutopalgaga on põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektoris siiski madalam töötasu. Näiteks 2019. aastal oli põllumajanduses palk 18,9% Eesti keskmisest madalam.

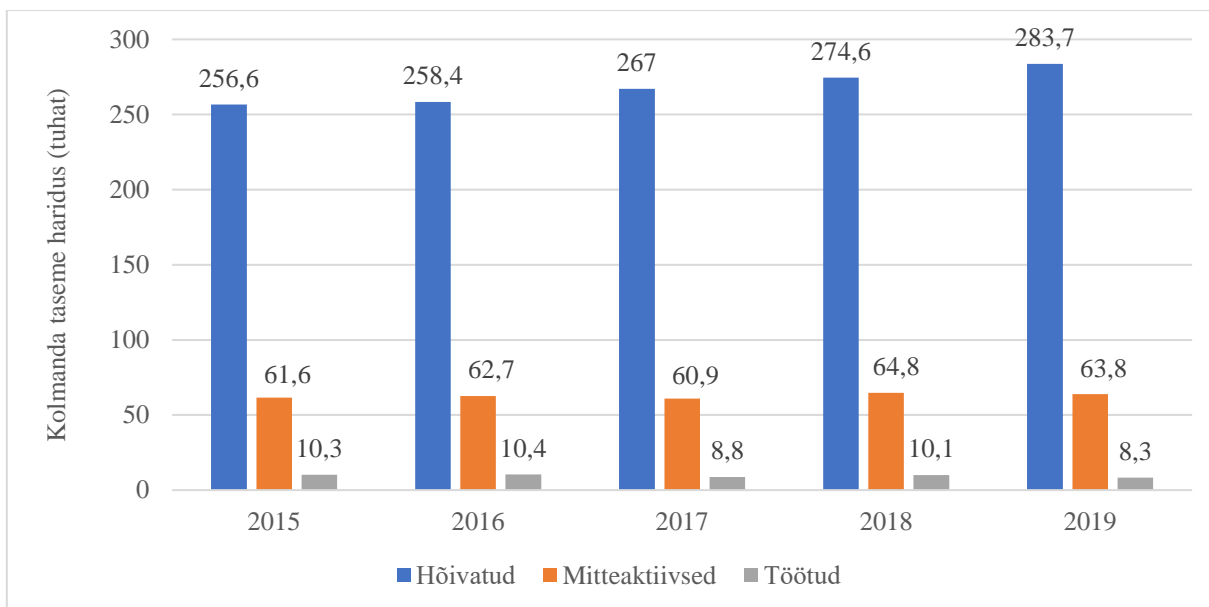
2015. aastal ei olnud palga erinevus niivõrd suur (joonis 4), see oli 89,1%, kuid vaadates 2019. aastat, siis on näha, et brutopalga erinevus on 81,1%, mis teeb erinevuseks 8%. See peaks olema ka märguanne põllumajanduse tööandjatele, et kuna palk on võrreldes teiste sektoritega madalam, siis võib olla see ka põhjuseks, miks inimesed põllumajandussektoris tööle ei soovi minna.

Seega saab järeldada, et kõikide tegevusalade keskmiselt on brutopalk jõudsamalt tõusnud kui põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektoris.

Vaadelda ja võrrelda saab ka inimeste hõivatust haridustaseme järgi. Antud töös nende võrdlemise alusel saab näha haridustaseme erinevusi. Kasutades selleks ankeetküsitlust, saab uurida, millise haridustasemega inimesed töötavad just kõige enam põllumajanduses. Andmeid saab uurida ka erinevate tegevusalade lõikes eraldi. Rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse ehk ISCED poolt on välja töötatud klassifitseerimise süsteem, et saaks võrrelda omavahel eri riikide haridussüsteeme ning teha rahvusvaheliselt võrreldavat haridusstatistikat kõikidele üheselt mõistetavalt. (The International Standard Classification of Education (ISCED) 2018)

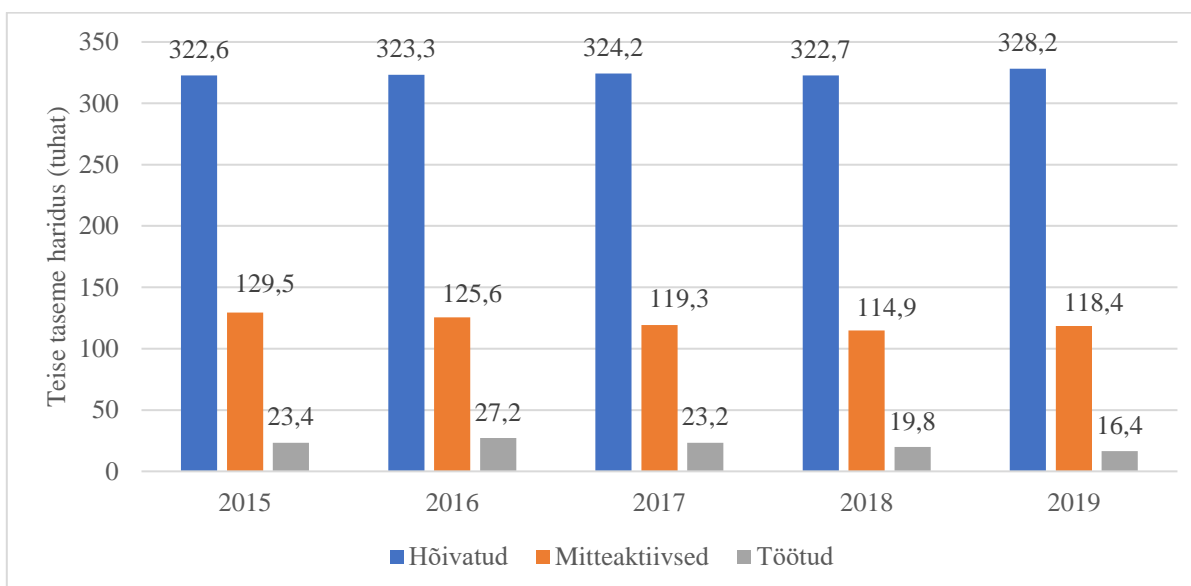
Esimese taseme haridus on võrdne põhiharidusega. Teise taseme haridus on võrdne aga keskharidusega. Ning kolmanda taseme haridus on võrdne keskeri- ja tehnikumihariduse ja ka keskhariduse baasil ning kõrgharidusega. (The International Standard Classification of Education (ISCED) 2018)

Võrreldes teise ja kolmanda taseme haridust näeme ka nende erinevusi.



Joonis 5. Kolmanda taseme haridus (tuhat), 2015-2019. aastal. (Allikas: Statistikaamet)

Kolmanda taseme haridusega inimeste hõivatute tase on iga aastaga järjest suurenenud, samas mitteaktiivsed kui ka töötuid on olnud vastavalt perioodile kas vähem või rohkem. 2019. aastal oli kolmanda taseme haridusega töötuid kõige vähem, mis on siis 8 300 inimest. Sellest võib järeldada, et mida haritum on inimene seda suurem lootus on tal tööle saada ning väiksem lootus töötuks jääda.



Joonis 6. Teise taseme haridus (tuhat), 2015-2019. aastal. (Allikas: Statistikaamet)

Hõivatute osakaal on olnud teise taseme haridusega inimeste seas küll tõusujoones, kuid muutus on olnud suhteliselt väikene (joonis 6). Samas töötute osakaal on vähenenud. Mitteaktiivne teise taseme haridusega inimeste hulk on 2015. kuni 2018. aastani langenud, kuid 2019. aastal mõnevõrra siiski tõusnud.

Võrreldes aga teise ja kolmanda taseme haridustega inimesi, on näha, et teise tasemega hõivatuid on rohkem. Kui kolmanda taseme haridusega inimesi oli 2019. aastal 283 700, siis teise tasemega oli samal ajal 382 000. Ehk siis teise tasemega hõivatuid oli 26% rohkem.

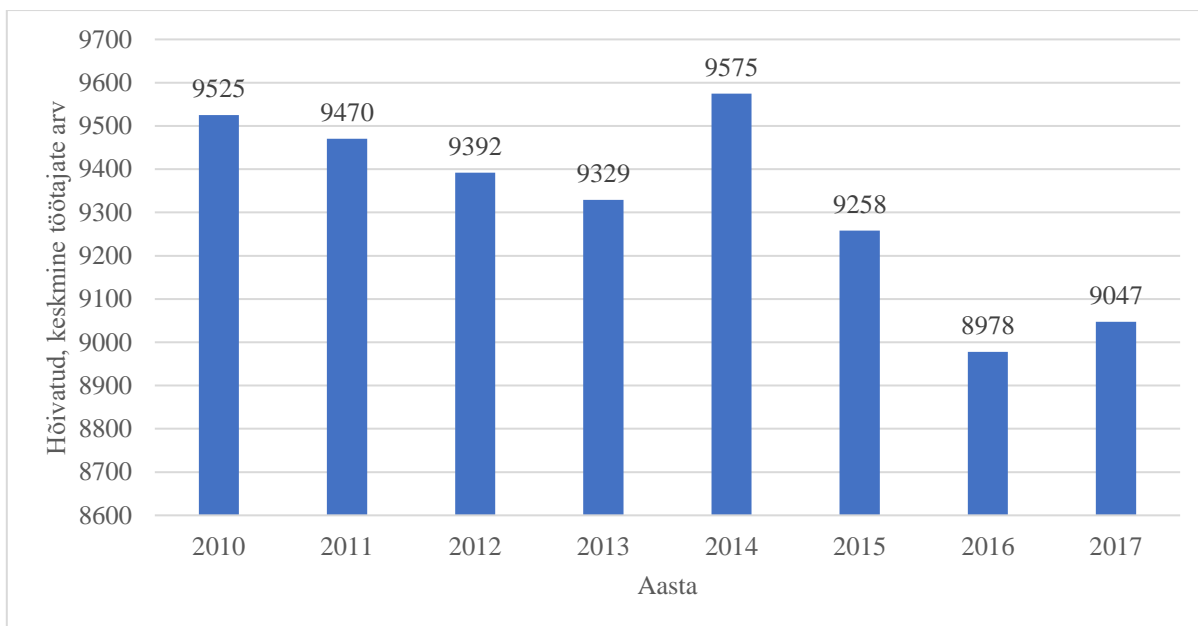
Samas kui võrrelda töötute arvu, siis on kolmanda haridustasemega inimeste seas vähem töötuid. Kui kolmanda tasemega töötuid oli 8 300, siis teise haridustasemega oli 16 400, mis on näitab, et 49,4 % oli teise tasemega töötuid rohkem.

Sellest saab järeldada seda, et kõrgema haridusega on küll hõivatute arv väiksem kuid on ka töötuid vähem, ehk kõrgema haridusega on võimalik leida paremini tööd.

Vaadeldes põllumajandussektorit aastatel 2005-2019, siis on tootlikkuse tõstmiseks põllumajandussektoris tehtud suuri investeeringuid ning see on vähendanud tööjõuvajadust. „*Kuigi edaspidi on oodata efektiivsuse tõusu, siis samas suurusjärgus arenguhüpet ning sellest tulevat tööjõuvajaduse langust lähiaastateks ei prognoosita.*“ (OSKA 2018: 20)

Otseselt annab tööd põllumajandus umbes 17 000 inimesele. Loomakasvatus ja segapõllumajandus on peamisteks allharudeks, kus töötabki kokku umbes kolmveerand hõivatutest. Sealjuures on taimekasvatuse osatähtsus veerand põllumajandusest. (OSKA 2018)

Põllumajanduse valdkonnad on viimased aastad, hoolimata muutlikest turutingimustest ja poliitilistest mõjudest, pingutanud selle nimel, et hoida seni saavutatud taset. Ka brutopalk on põllumajandussektoris viimased 4-5 aastat kasvanud jõudsalt. (Jõers-Törn jt 2017)



Joonis 7. Taime- ja loomakasvatus, jahindus ja neid teenindavad tegevusalad (keskmine töötajate arv), 2010-2017. aastal. (Allikas: Statistikaamet)

Taime- ja loomakasvatus, jahindus ja neid teenindavate tegevusalade töötajate arv on alates 2010 aastast olnud langustrendis kuni 2013.aastani, seejärel on tõusnud 246 inimese võrra, kuid 2015. aastal jällegi langenud. Kõige väiksem hõivatus oli 2016. aastal, kus töötas antud valdkonnas 8978 inimest. Kuigi 2017. aastal oli hõivatus suurem kui 2016. aastal, siis võrreldes 2010 aastaga oli hõivatus siiski 478 inimese võrra madalam.

1.2 Tööjõupuudus põllumajanduses

Tööpuudusest räägitakse siis, kui tööotsijad ei leia tööd. Tööjõupuudus on aga see kui tööpakkujad ei leia enam töötajaid. Ehk et tööandjatel oleks tööd anda, kuid ei ole tööle kedagi võtta. Näiteks kui on põllumajanduses hooaeg käimas ning oleks vaja töölisi juurde, siis sobivat töötegitjat ei leita. Vaba tööjõudu on Eestis vähe ning seetõttu tööpuuduse määr püsib madal (Tööturu... 2019). Samal ajal võib esineda töö- ja tööjõupuudust, mis tähendab, et mõned tööotsijad ei leia tööd ning teisalt ei leita osadele töödele töötajaid. (Servinski 2008, lk 11)

Eeldatavasti väheneb põllumajanduses, rõivatootmises, jaekaubanduses, avalikus sektoris töötavate inimeste arv seoses vastavatel erialadel õppivate õpilaste arvu vähenemisega (Labour market... 2020).

Tuleviku jaoks on suurim väärtus noored inimesed, kuid samas esindavad nad ka tööturupoliitika valdkonnas tõsiste probleemidega gruppi. Hariduse või ka töökogemuse puudumine noortel raskendab neil sisenemist tööturule. (Schlummer 2006)

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (International Labour Organization -ILO) andmetel loetakse nooreks inimest, kes on 15-24eluaastane. (Peterson 2006) Samas 2007. aasta maailma arenguaruanne „Areng: järgmine põlvkond” laiendas inimeste vanusevahemikku vanusele 12–24 aastat. (Leavy, Smith 2010) Antud magistritöö raames küsitletakse noori 15-24 aasta vanuses.

2010. aastal, OÜ Kera tehtud uuringu kokkuvõttest selgub, et põllumajandussektoris tunnevad tööjõupuudust 30-50% ettevõtetest oskustööliste osas ning 11-17% juhtide ja spetsialistide osas. Selgus, et kõige rohkem oleks vaja oskustöölisi, nagu näiteks mehhanisaatoreid/traktoriste ja lüpsioperaatoreid/lüpsjaid. Samas vajatakse ka spetsialistide, kes oleksid agronoomid, aga ka zootehnikud ja suurloomade veterinaararstid. Metsanduse alal on puudu metsureid, ehk neid kes hoolitsevad igapäevaselt metsa eest ja metsamasinate operaatoreid. (Lattu 2010)

64-80% ettevõtetest väidab, et töötajate ootused töötasule on liialt kõrged, mis teeb ka tööjõuprobleemide lahendamise olukorra raskemaks. Samas 34-47% ettevõtetest väidab, et sobiva hariduse ja töökogemusega töötajaid ei ole võimalik palgata sõltumata pakutavast töötasust, mis võib viidata ümberõppesüsteemi puudustele või ka oskustöötajate puudumisele. (Aamisepp jt 2019)

Uuringus „Maapiirkonna ettevõtjate olukord, arengutrendid ning toetusvajadus“ on välja toodud, et inimeste arv on vähenenud maakohtades ning suurenenud linnades ehk toimunud on linnastumine. Veel oli seal ära märgitud, et kuna maapiirkonna elanike arv on vähenenud, siis on madalamaks jäänud ka inimeste ostujõud, mis on seotud kohaliku majanduse arenguga. (Maaülikool 2012) See kõik näitabki seda, et inimesed otsivad pigem töökohti mujalt kui maapiirkondadest ning seega jääb ilma ka põllumajandussektor oma töötajatest ega taha ka uued inimesed tööle minna.

Samas on noorte uuringus märgitud, et kuigi 14-17-aastased olid optimistlikud heade, hästi tasustatud töökohtade saamise suhtes, hajusid nende püüdlused, kuna nad seisis hiljem silmitsi madala palgaga ja kvalifikatsiooniga töökohtadega (Leavy, Smith 2010). See näitab, et kui noori ei toetata piisavalt ning pakutakse neile vaid niinimetatud halvemaid töökohti või ei kohelda neid piisavalt hästi, siis ka nende motivatsioon langeb, et teha midagi hästi või oodata midagi paremat.

1.3 Töötajate motiveerimise olemus

Motivatsioon on oluline peaaegu igas inimese käitumise aspektis. Otsuse tegemisel mõjutab valikut kindlasti motiveeriv seisund. Olles motiveeritud mingit tööd tegema, siis õpib inimene paremini ja samas mäletab ka õpitud või tehtud asja paremini. Andes preemiat, näiteks raha, motiveerib see inimest rohkem ning ta on nõus ka rohkem tööd tegema, kuna on motiveeritud. Samas sotsiaalsüühloogia uuringutes on leitud, et välised hüved võivad mõnikord kahjustada enda sisemist motivatsiooni, kui inimesed tegelevad endale meelepärase ülesandega. (Murayama 2018)

Töötajad, kes töötavad mingisuguses ettevõttes, nende jaoks võib motivatsioon olla sama individuaalne kui töötajad ise. Kui ühte töötajat motiveerib näiteks ainult raha, siis teine töötaja võib väärtustada raha asemel hoopis tunnustust tehtud töö eest. Ning kolmas töötaja teeb rohkem tööd ja näeb vaeva siis, kui ta tunneb, et ettevõttes on kõik õiglane. (Motivating Employees 2013)

2012. aasta uuringus “Millised tegurid meelitavad ja motiveerivad piimatootmise töötajaid igapäevases töös?” oli oluline, et töökeskkond oleks turvaline ja töökohal oleks hea maine. Antud uuringus oli õpilaste ja tööandjate vahel vastustes erinevusi, näiteks tööandjad tahaksid töökohal iseseisvust, loovust ning ka tasuta tööriiete pakkumist. Kuid õpilased pidasid olulisemaks karjäärivõimalusi, isiklikku arengu võimalusi tööl. (Kolstrup 2012) Ühiseks motivaatoriks oli hea juhtimine, töö turvalisus, paindlikud tööülesanded ja ka hea mainega töökoht, mis näitab, et kuigi on erinevaid motivatsioonitegureid, siis leidub ka selliseid, mida praegusel hetkel tööandjad pakuvad ja töötajad saavad.

Inimeste vajadus on seisund, mille kutsub esile teatud tingimuste puudumine, mis kindlustaksid subjekti bioloogilise, vaimse ja sotsiaalse olemasolu ning arengu ning mis seetõttu ajendab inimest ka tegutsema puuduoleva saavutamiseks. (Vadi 2004: 92)

Tööraahulolu kohta on Robbins ja Judge välja toonud järgnevad tunnused, mis tagavad tööraahulolu:

1. Töötasu;
2. Karjääriredelil tõusmisvõimalus;
3. Suhtlus juhtkonna ja töötajate vahel;
4. Arenemine tööalaselt;
5. Enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel;
6. Juhtkonna poolt tunnustus tehtud tööle;
7. Töö ise ja selle mitmekesisus;
8. Võimalus kasutada oma teadmisi ja oskusi. (Robbins, Judge 2008)

Antud tunnuseid võeti aluseks ka ankeetküsitluses, mille autor läbi viis.

Motivatsioon on jõud, mis sunnib edasi ning mida kõik oma elutegevuseks vajavad. Tööline, kes on motiveeritud, tagab tehtud töö tipptasemel kvaliteedi ning seejuures kasutab ka ohutuid töövõtteid. (Saul 2017)

Motivatsiooni liigitatakse kaheks: sisemine ja väline. Sisemine motivatsioon on näiteks see kui inimesele meeldib töö, mida ta teeb. Väline motivatsioon on aga seotud näiteks palga, turvalisuse, töötingimuste ja töökeskkonnaga. (Virovere jt 2005: 59)

Motivatsiooniteooriateks valiti käesolevas magistritöös kaks erinevat teooriat, mis on rohkem tuntumad.

Motivatsiooniteooriate järgi saab võrrelda näiteks Herzbergi kahe teguri mudelit ja Abraham Maslowi teooriat.

Herzbergi kahe mudeli teooria põhineb kahel faktoril: rahulolematuse faktor ja rahulolufaktor. Ehk esimesel variandil ei ole inimesed oma tööga rahul ning teisel variandil vastupidiselt, on oma tööga väga rahu. (Virovere jt 2005: 64)

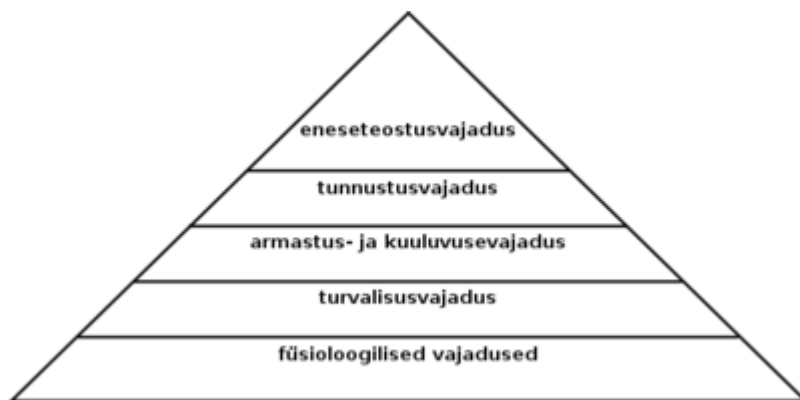
Herzberg leidis, et kõiki faktoreid saab omakorda jagada kaheks rühmaks:

1. Hügieenifaktorid: mõjutavad tööga rahulolematust. Ehk töötingimused, kindlustunne töö, suhted kaastöötajatega ja juhatajatega, töötasu, olmetingimused;
2. Motivatsioonifaktorid: millede olemasolu võib tekitada rahulolu. Ehk saavutused, saavutuste tunnustamine, töö sisukus, vastutusrikkus ja tähtsus, ametialane tõus ning arenguperspektiivid. (Alas 1998: 100)

Abraham Maslowi vajadusteooria järgi kasvavad vajadused alt ülespoole ning kõrgema taseme vajadused ei teki enne kui madalamad tasemed on rahuldatud. Kõrgemal seisev vajadus muutub seda tähtsamaks siis kui inimene jõuab teatud vajaduse rahuldamiseni. (Ruth 2001: 115)

Maslowi püramiidi vajaduste järjestus on järgnev:

1. Füsioloogilised vajadused (söömine, joomine)
2. Turvalisuse vajadused: (füüsiline ja emotsionaalne kaitstus)
3. Armastus- ja kuuluvusevajadused ehk sotsiaalsed vajadused: (kiindumus, ühtekuuluvustunne)
4. Tunnustusvajadus: (tunnustamine ja tähelepanu)
5. Eneseteostuse vajadused (Chapman 2014)



Joonis 8. Maslow' viieastmeline vajaduste püramiid (Vadi 2004)

Maslow teooria järgi on kõrgema taseme vajadused eneseaktualiseerimine ja tunnustus, Herzbergi teooria põhjal aga motivatsioonifaktorid. Maslow teooria põhjal on madalama taseme vajadusteks: kuulumine, turvalisus ja füsioloogilised vajadused, Herzbergi teooria põhjal hügieenifaktorid. (Ruth 2001)

„Motiveerimiseks on vajalik luua olukord, kus inimene tunnetaks, et tööalane pingutus tagab kõrge töösoorituse ning selle tulemusena saab ta soovitud tasu.“ (Türk, Siimon 2004: 218)

Võrreldes neid kahte motivatsiooniteooriat selgus, et tunnustamine on väga tähtsal kohal, ning võib järeldada, et inimesi peaks tööl olles rohkem kiitma, mitte ainult vigu märkima ja negatiivselt ütlema. Ka keskkond omab olulist rolli, ning mida positiivsem on ümbruskond seda suurem on ka inimesel tahe tööd seal teha. Kuna füsioloogilised vajadused on Maslowi püramiidis välja toodud ning Herzberg on toonud välja töötasu, siis neid koos arvesse võttes saab järeldada, et kui inimene teenib endale meelepärast tasu, saab ka selle eest ta oma tähtsamad vajadused rahuldatud, sest raha eest saab osta toitu ning ka eluase on olemas.

Noored soovivad töölt saada sõpru ning teada eesmärki, mis on uuritud juhtumifondiga koostöös uuringute agentuuriga. Ettevõtted peaksid otsima võimalusi, kuidas anda 20-33 aastasetele töötajatele rohkem võimalusi oma oskuste ja annete kasutamiseks töö tegemisel. (Feldmann 2014)

Põhja-Carolina ülikooli raporti alusel aitab noortel töötajatel tunda end töökohas vajalikuna, regulaarne, aus ja konstruktiivne tagasiside (9 Harsh... 2017). Mis näitab, et tagasiside omab olulist rolli nagu ka Herzbergi teooria väidab.

Kuna tänapäeva noored on ülesse kasvanud tehnoloogia ajastus, kus igalpool on nutiseadmed, siis võiksid ka ettevõtted võimaluse korral neid seadmeid ära kasutada, sest see muudab noored niiõelda tootlikumaks (9 Harsh... 2017). Näiteks saab tehnoloogia abil korraldada koosolekutel küsimustikke, et inimesed saaksid end ausamalt väljendada, kui ei julgeta kõva häälega öelda.

Noored inimesed võivad olla inspireeritud, motiveeritud ja produktiivsed, kui neid koheldakse teisiti, ehk arvestatakse ka nende soove. Öeldakse, et tänapäeva noored on teadlikud ja väga kohanemisvõimeline põlvkond läbi aegade. (Whiting 2011)

2. NOORTE MOTIVATSIOON PÕLLUMAJANDUSES TÖÖTAMISEKS

2.1 Uurimismetoodika ja arutelu

2.1.1. Andmekogumismetoodika

Töös kasutati andmekogumis-meetodina veebipõhist ankeetküsitlust. Küsitluse ankeet on töö autori poolt koostatud ning see on toodud välja Lisas 1. Ankeetküsitlus valiti põhjusel, kuna sooviti kindlate küsimustega teada saada paljude inimeste arvamust. Ankeetküsitlus tähendab, et küsitletavad täidavad ise ja endale sobival ajal küsimustiku (nii paberil kui ka elektrooniliselt) (Lagerspetz 2017).

Kasutati poolstruktureeritud küsimustikku, mis sisaldab nii vastusevariantidega küsimusi kui ka selliseid, mille puhul lastakse vastust kirjeldada mõne küsimuse puhul vastaja oma sõnadega täpsemalt.

Uurimuse läbiviimiseks kasutatakse kvalitatiivset ja kvantitatiivset analüüsi. Kvalitatiivset analüüsi kasutatakse nende küsimuste vastuste puhul, kus on vastusevariandiks lubatud vastajal ise kirjeldada. Kvalitatiivset uuringut kasutatakse, kus tegeliku elu kirjeldamine on kvalitatiivse uurimuse põhiosaks ning inimest kasutatakse teadmiste kogumise instrumendina. Eesmärgipõhiselt valitakse uurimisobjekt ja kirjeldatakse juhtumeid kui ainulaadseid ning andmeid analüüsitakse vastavalt sellele (Hirsjärvi jt 2010).

Kvantitatiivset meetodit kasutades on võimalik koguda täpseid andmeid, mida saab hiljem arvuliselt mõõta ja analüüsida (Ghauri, Grønhaug 2004: 112).

„Kvantitatiivses uurimuses on kesksed: järeldused varasematest uurimustest; varasemad teooriad; hüpoteeside esitamine; mõistete määratlemine; katsekorralduse või andmete kogumise kavandamine; katseisikute või uuritavate isikute valimine; muutujate moodustamine tabeli kujul ja andmete korrastamine statistiliselt käsitletavaks; järelduste tegemine

vaatlusandmete statistilisele analüüsile tuginedes, tulemuste esitamine ja testimine“ (Hirsjärvi jt 2010).

Empiirilise osa jaoks vajalik ankeetküsimustik (vt. Lisa 1) koostati Google Drive internetikeskkonnas. Küsitlusankeedis on seitseteist küsimust, mis puudutavad nii motivatsiooni töötamiseks kui ka näiteks palga küsimust, et teada saada inimese huvi ja tahe põllumajanduses töötamise vastu ning tööle esitatavad tingimused. Küsitlus oli anonüümne. Vastuste variandina kasutatakse nii etteantud vastusevariante kui ka avatud vastusevarianti, juhul kui õiget vastust pole valikus.

Küsitluses võetakse arvesse esimeses peatükis kirjutatud motivatsiooniteooriat käsitlevaid meetodeid. Näiteks on küsimuses seitse ja kaheksa kirjutatud vastusevariandid Abraham Maslowi vajadusteooria ja Herzbergi kahe mudeli teooria põhjal välja valitud. Samuti teised küsimused, mis puudutavad inimese motivatsiooni on seotud teooriast tulenevalt, et saaks tulemustest vaadata, kas see ühtib ka teooria väidetega. Motiveerivate tegurite vastusevariandid näiteks hea palk, karjäärivõimalused, sõbralikud ja abivalmis tööandjad, võimalus kasutada oma teadmiseid ja oskuseid tagavad Robbins ja Judge (2008) järgi töörahulolu. Herzberg on leidnud, et tööga rahulolematuse mõjutavad olme- ja töötingimused, ehk kui inimene ei ole nendega rahul, siis langeb ka tema rahulolu tööga. Veel oli mõjutavaks faktoriks suhted töö, mille pärast valis autor ka selle vastusevariandi küsitlusse. Kuna Maslowi püramiidi järgi on tähtis ka eneseteostuse vajadus, siis on ka üheks vastusevariandiks enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel. Järgneb sellele tunnustusvajadus, mis on vastusevariandina, juhtkonna poolt tunnustus tehtud tööle. Samuti on esmatähtsad füsioloogilised vajadused, mida saaks täita siis, kui on hea palk.

Küsimused 1-3 olid üldised näitajad ning andmed - sugu, vanuse vahemik, haridus. Neljas küsimus oli õpitava eriala kohta. Viiendas küsimuses uuriti varasemat töövaldkonda, kus vastajad on töötanud. Kuues küsimus oli perekonna põllumajandusega seotuse kohta. Seitsmendast kuni kaheksanda küsimuseni paluti vastajal hinnata 11 erinevat motivatsioonitegurit Likerti tüüpi skaala 5-palli süsteemis, kus 1 – täiesti ebaoluline, 2 – pigem ebaoluline, 3 – nii ja naa, 4 – pigem oluline, 5 – väga oluline. Üheksandas küsimuses tuli valida üks või mitu vastust, motiveerimise kohta õpitaval erialal. Küsimused 10-14 on seotud tööle

minemisega põllumajandusettevõttesse. Eelviimases küsimuses küsiti palgasoovi kohta. Ning viimases küsimuses oli võimalik jätta lisakommentaare.

Küsitluse vastuse variantide puhul kasutati Likerti skaalat. Likerti tüüpi skaala puhul on tegemist järjestusskaalaga, kus palutakse vastajatel hinnata oma hoiaku intensiivsust ette antud kategoorias kahe äärmuse vahel (Miller jt, 2002: 330). Likerti skaalal on ühel pool valiku variandiks „täiesti ebaoluline“ ning teisel pool kirjas, „väga oluline“, mis näitabki küsimuse vastuse äärmuslikke variante. Valikus on viis erinevat valikuvarianti. Antud skaala on populaarne, kuna sellel on suur usaldusväärsus vastajate ligikaudsel jagamisel teatud hoiaku või hoiakute kompleksi alusel ning sellist tüüpi vastustel on head võimalused andmete töötlemiseks (Miller, Salkind 2002).

Veel kasutati küsitluses (küsimus 10) OSKA raporti: „Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: põllumajandus ja toiduainetööstuses“ samasugust ametinimetuste loetelu. Nendeks ametiteks olid: põllumajandus-, kalandus- ja vesiviljelus ettevõtte juht, taimekasvatus spetsialist, taimekasvataja, looma- ja linnukasvatusspetsialist, looma- ja linnukasvataja, loomaarst, loomaarsti abiline, tootmistehnika spetsialist ja insener, põllumajandusmasinate mehaanik ja lukksepp, vesiviljelus spetsialist, kalur ja kalanduse oskustöötaja, aednik ja mesinik. Antud ametite loetelu kasutati, kuna need ühtselt mõistetakse.

Töö valdkonnad määrati küsimustikus CV Keskuse järgi, ning valikusse jäeti ka muu, kui mingi valdkond peaks olema puudu.

2.1.2. Uuringu valim

Uuring viidi läbi neljas erinevas õppeasutuses. Nendeks koolideks olid: Eesti Maaülikool, Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool, Järvamaa Kutsehariduskeskus ja Räpina Aianduskool. Nendel erialadel õppivatele üliõpilastele ja õpilastele saadeti küsitlusankeet: maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimine, aiandus, põllumajandussaaduste tootmine ja turustamine, kalandus ja rakendusökoloogia, tehnika ja tehnoloogia, tootmistehnika, majandusarvestus ja finantsjuhtimine, ökonoomika ja ettevõtlus, loomakasvatus,

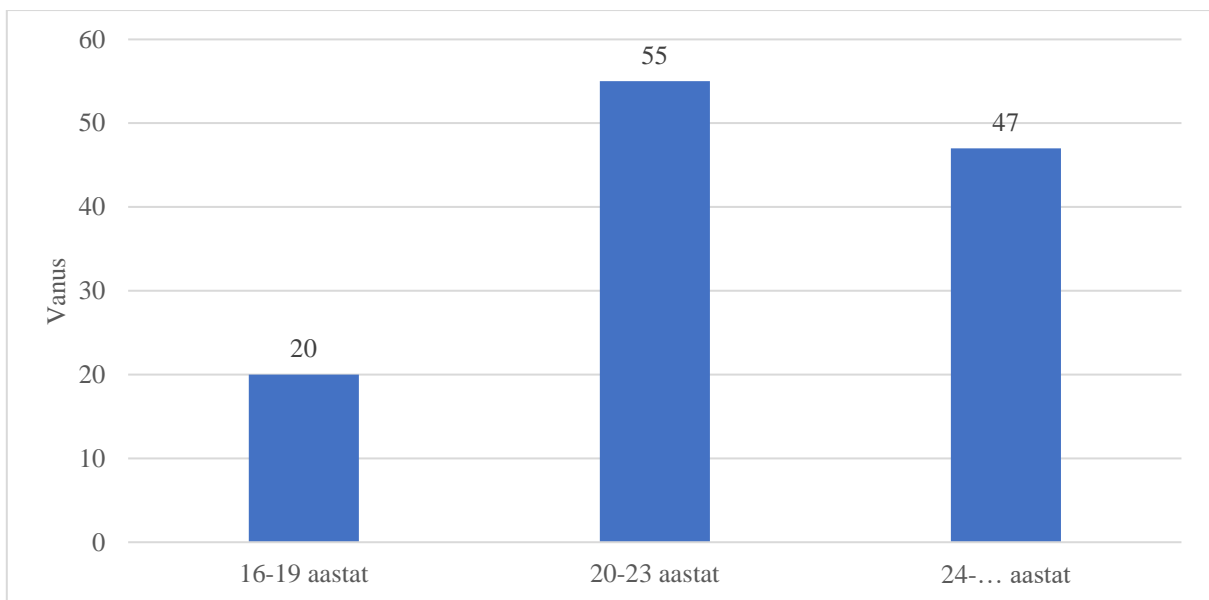
veterinaarmeditsiin, veterinaarmeditsiin ja toiduteadus, mesinik, loomaarsti abiline, hobuhooldaja, kalakasvataja, põllumajandus tase 4, põllumajandustöötaja tase 4, põllumajandustootja tase 5. Põllumajandustöötaja – taimekasvataja, veisekasvataja, linnukasvataja, lamba- ja kitsekasvataja, karuslooma- ja küülikukasvataja, lüpsja, taimekasvatustootja, veisekasvatustootja, küülikukasvatustootja, karusloomakasvatus-tootja, lamba/kitsekasvatus-tootja, hobusekasvatustootja ja linnukasvatustootja.

Küsitluse ankeedid saadeti e-maili teel kooli juhendavale lektorile, kes omakorda saatis küsitluse edasi õpilastele, kellele oli küsitlus suunatud. Vastamine oli vabatahtlik. Küsitlusele vastamine toimus ajavahemikus 20.04.2020-28.04.2020. Küsitlusele vastati eesti keeles. Küsitlus saadeti 1390 õpilasele ning kokku osales 122 inimest. Seega vastajate määr oli 8,8%, mis on oodatust vähem. Ootuste kohaselt lootis autor vähemalt 10% vastustest tagasi saada.

2.2 Uurimistulemuste analüüs

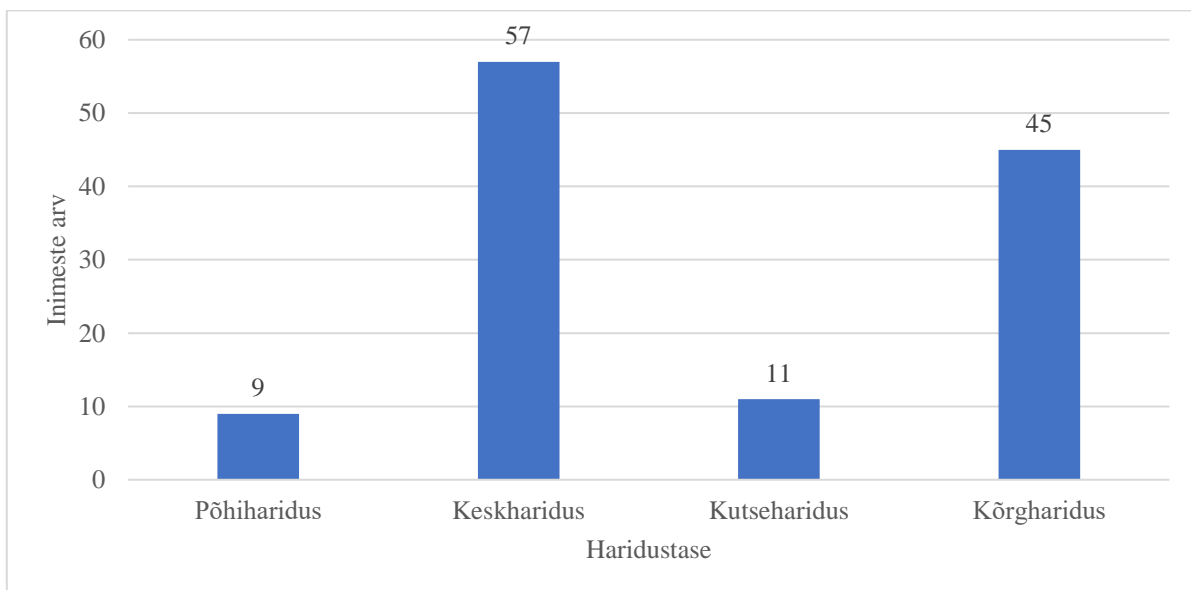
Andmete analüüs on deduktiivne. „Deduktiivsest analüüsteooriast ja/või varasematest uurimustest lähtuv analüüs, mida iseloomustab konkreetsete uurimisküsimuste (ja/või hüpoteeside) olemasolu ning analüüsikategooriate loomine enne analüüsi põhiosa läbiviimist“ (Kalmus 2015). See tähendab, et analüüs põhineb teorial, vaadeldakse teooriat ning seejärel tehakse järeldusi.

Käesolevas alapeatükis esitakse küsimustiku tulemused, mida on näha diagrammina ning seejärel kirjutab autor joonisel oleva põhjal analüüsi. Küsitluses osales kokku 122 inimest, küsitlus saadeti 1390 õpilasele ehk kokku vastas 8,8% küsitletavatest.



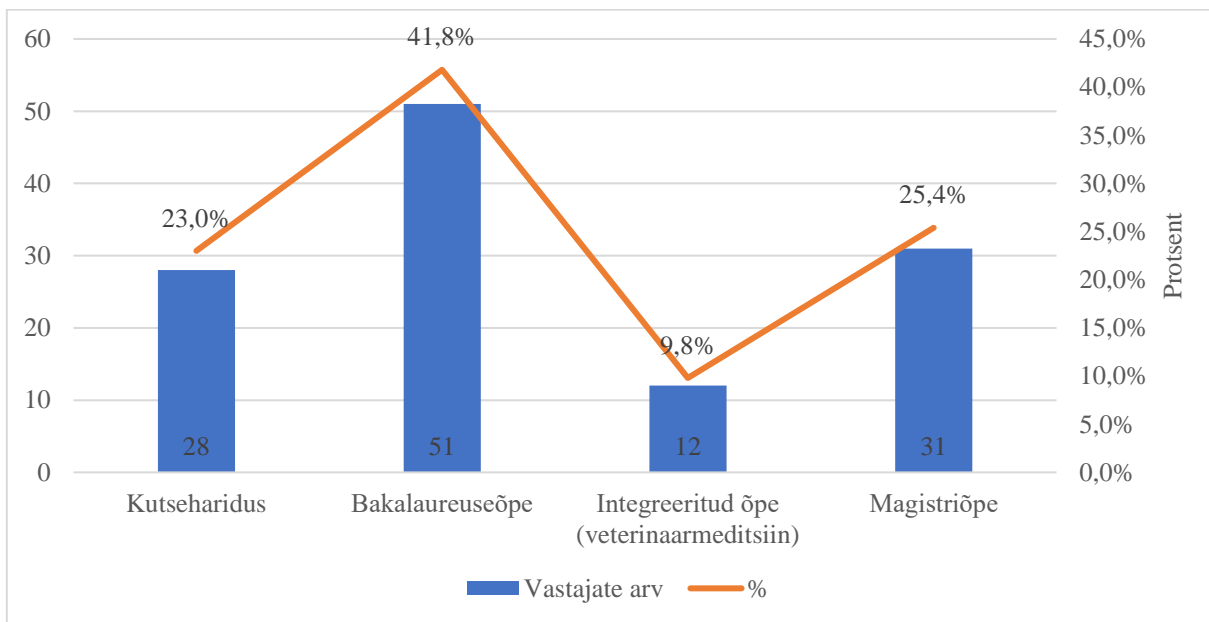
Joonis 9. Vastajate vanus. (Allikas: Autori koostatud)

Kõige rohkem vastas küsimustikule vanusegrupp, kus oli 20-23 aastased (joonis 9). Kõige vähem vastajaid oli 16-19 aastaste seas ning 15 aastaseid vastajaid ei olnud üldse. Vaadates osakaalu meeste ja naiste vahel, siis naisi oli 77,9% ja mehi 22,1%. Ehk naistest vastas küsitlusele 95 ja meestest 27 inimest.



Joonis 10. Vastajate haridustase. (Allikas: Autori koostatud)

Enamus küsitlusele vastanutest on kesk- või kõrgharidusega, kokku 102 inimest, mis moodustab 83,6% küsitlusele vastanutest. Kutseharidusega on 11 ehk 9% vastanutest ning põhiharidusega on 9 inimest (7,4% vastanutest).



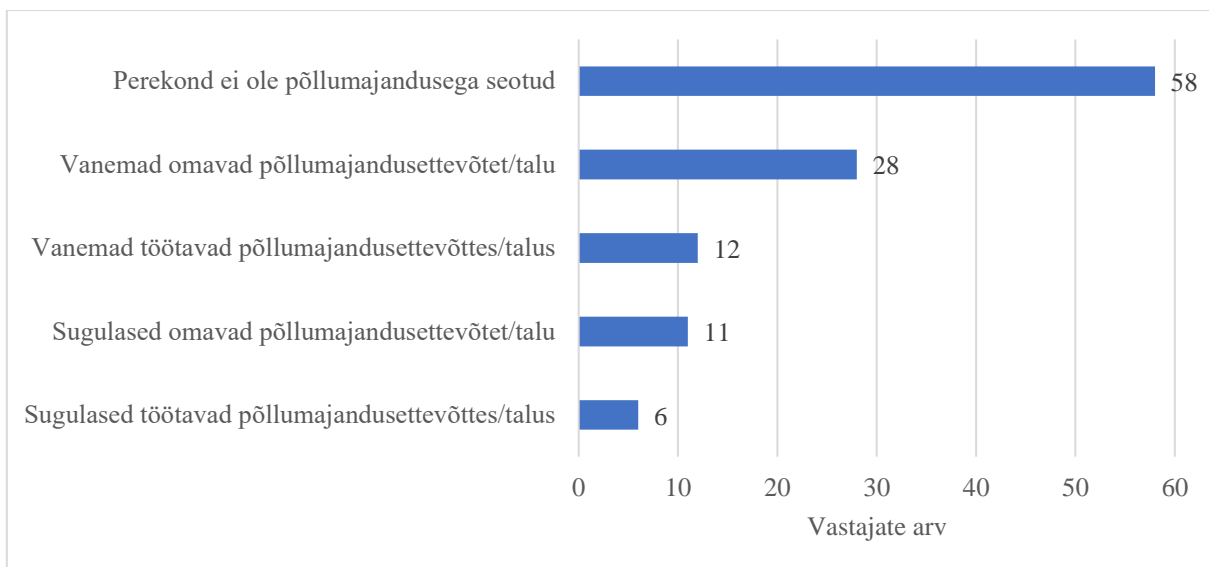
Joonis 11. Milline on Teie eriala õppeaste? (Allikas: Autori koostatud)

Kõige enam vastajaid õppis bakalaureuseõppes, mis moodustas vastajatest 41,8%. Kõige vähem vastanuid õppis integreeritud õppes, 9,8%, samas kui vaadelda õppijate arvu järgi siis on see ka loogiline, kuna antud erialal õpibki võrreldes teistega vähem inimesi. Kui võrrelda andmeid eelnevalt toodud teise taseme haridusega (joonis 6), siis töötas rohkem inimesi kutseharidusega. Samas kõrgharidusega inimeste seas oli vähem töötuid (joonis 5).

Haridustase	Erialad	Õppijate arv
Kutseharidus	Hobuhoooldaja	14
	Mesindus	4
	Aednik	9
	Loomaarsti abiline	3
Bakalaureuseõpe	Kalandus- ja vesiviljelus	1
	Põllumajandus	3
	Loomakasvatus	6
	Põllumajandussaaduste tootmine ja turustamine	6
	Toiduainete tehnoloogia	4
	Ökonoomika ja ettevõtlus	4
	Maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimine	15
	Keskkonnakaitse	4
	Loodusturism	6
	Tehnotroonika	4
	Tootmistehnika	1
	Maastikukujundaja	1
Integreeritud õpe (Veterinaarmeditsiin)	Veterinaarmeditsiin	12
Magistriõpe	Toiduainete tehnoloogia	4
	Ökonoomika ja ettevõtlus	10
	Kalandus ja rakendusökoloogia	1
	Keskkonnakorraldus ja – poliitika	3
	Metsamajandus	2
	Ergonoomika	1
	Majandusarvestus- ja finantsjuhtimine	4

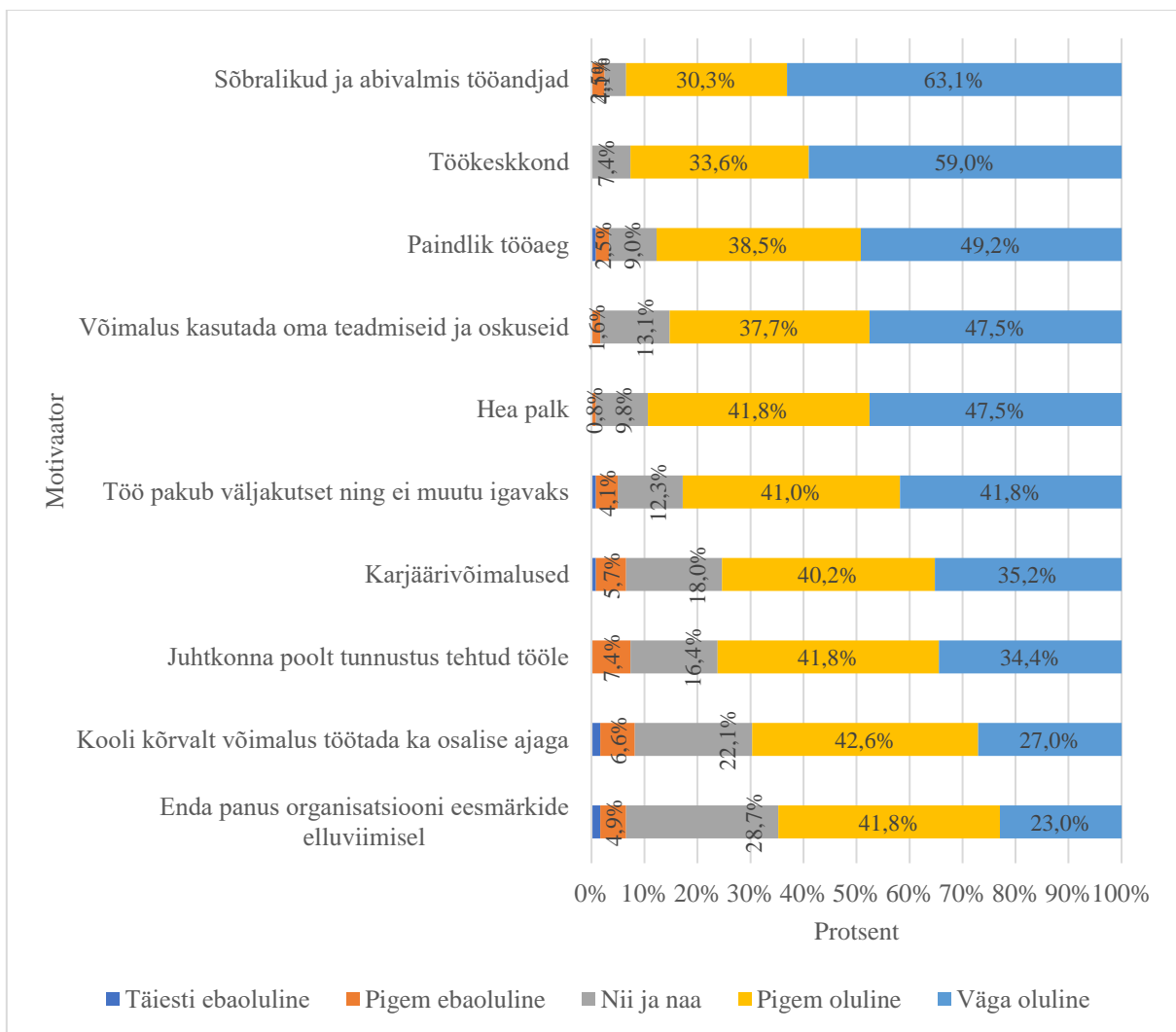
Tabel 1. Õpitavad erialad õppeastmete järgi. (Allikas: Autori koostatud)

Kõige usinamad vastajad õpivad maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimise erialal, mis on ka ühtlasi bakalaureuseõpe. Veel olid üsna aktiivsed vastajad veterinaarmeditsiini õpilased. Magistriõppe õppijates oli kõige aktiivsem ökonoomika ja ettevõtluse eriala. Kutsehariduse vastajate seas olid aktiivsemad hobuhoooldajad.



Joonis 12. Kas Teie perekond on seotud põllumajandusega? (Allikas: Autori koostatud)

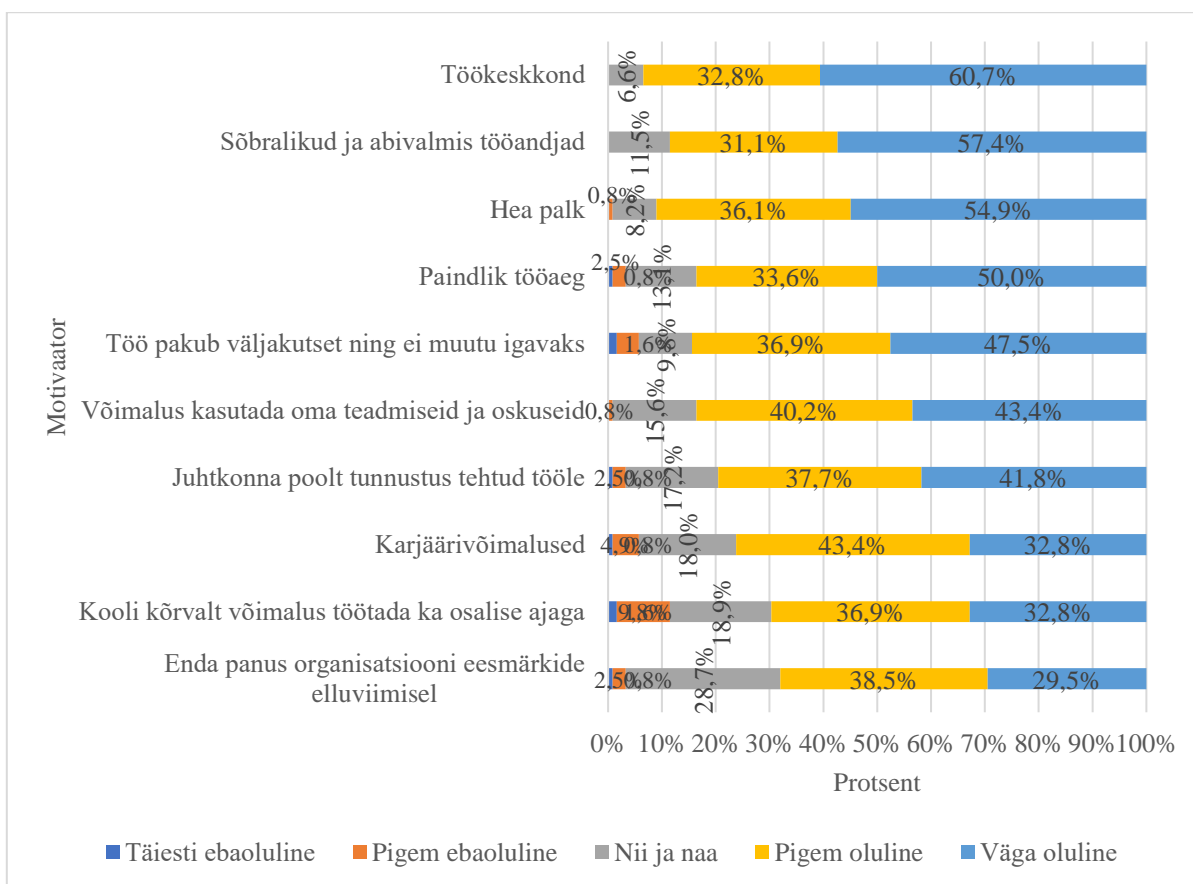
Põllumajandusega ei ole seotud 58 inimest ehk 47,5% (joonis 12). Seega üle poole, 52,5%, vastanutest on kuidagi seotud põllumajandusega. Näiteks omavad põllumajandusettevõtet/ talu 28 vastanu vanemad. Need vastajad kes ei ole seotud põllumajandusega on enim bakalaureuseõppes õppijate seas. Üks vastanutest kirjutas, et tema perel on põllumajandusettevõte, mis on oma maakonna suurim. Ning plaanib ka ise tulevikus samas ettevõttes edasi töötada, ning lisada piima tootmisele ka piima töötlemise suund. Veel on tähtis pärandi elus hoidmine, mis motiveerib inimest õppima teatud erialal. Seega võib öelda, et inimestele on tähtis, et kui esivanemad on tegelenud varasemalt põllumajandusega või omandavad ise ettevõtet või talu, siis soovivad ka küsitluse vastajad jätkata varasemat traditsiooni.



Joonis 13. Mis motiveeriks Teid tööle asuma? (Allikas: Autori koostatud)

Kõige enam motiveerib inimesi sõbralikud ja abivalmis tööandjad (joonis 13). Ligi 63,1% pidas seda väga oluliseks. Veel oli väga olulisel kohal töökeskkond, mis kuulub välise motivatsiooniteguri hulka. Hea palk ning võimalus kasutada oma teadmised ja oskuseid olid väga olulised 47,5% inimesele. Ka motivatsiooniteoorias on Robbins ja Judge välja toonud oluliseimal kohal töötasu ning võimaluse kasutada oma teadmisi ja oskusi. Kõige vähem olulisemaks peeti enda panust organisatsiooni eesmärkide elluviimisel. Kuigi „pigem oluliseks“ pidas seda 41,8% inimest siis jäi see siiski vähem tähtsamaks kui teised tegurid. Kui ühte töötajat motiveerib näiteks ainult raha, siis teine töötaja võib väärtustada raha asemel hoopis juhtkonna poolt tunnustust tehtud töö eest, mis oli väga oluline 34,4% vastanutest.

Kui võrrelda eraldi kutseharidust, bakalaureuseõpet ja magistriõpet, siis kõige tähtsamal kohal on kõigil sõbralikud ja abivalmis tööandjad. Kuigi magistriõppes õppijatel on väga oluliseks motivaatoriks ka palk, mis oli oluline 71% vastajatest. Hea palk oli kutsehariduses õppijate seas väga vähestele oluline, kõigest 28,6% võrreldes teiste õppeastmetega, kus töötasu oli väga oluline ja esimeste motiveerivate tegurite seas. Välja saab veel tuua integreeritud õppe, kus oli kõige olulisem motiveeriv tegur võimalus kasutada oma teadmiseid ja oskuseid (58,3%). Kui magistriõppes ja bakalaureuseõppes oli kõige vähem olulisem enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel, siis kutseharidusega õppijate seas oli kõige vähem olulisem kooli kõrvalt võimalus töötada ka osalise ajaga. Kõige olulisemad olid põllumajandusega seotud vastajatele sõbralikud ja abivalmis tööandja, samuti oli tähtsal kohal töökeskkond.



Joonis 14. Mis oleks hea motivaator, mis kutsuks Teid tegema tööd põllumajandussektoris?

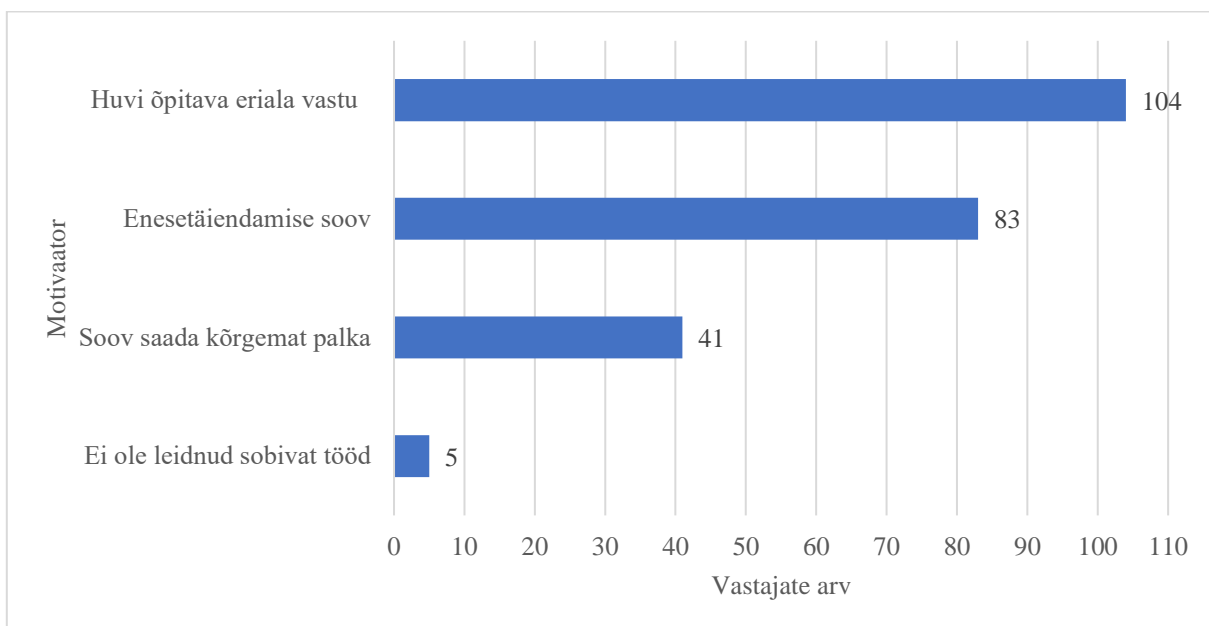
(Allikas: Autori koostatud)

Kui töötamise puhul üldiselt olid kõige tähtsamal kohal sõbralikud ja abivalmis tööandjad (63,1%), siis põllumajandussektoris oli aga väga olulisel kohal töökeskkond, mida pidas oluliseks 74 vastajat, mis moodustab 60,7% vastajatest (joonis 14). Selles küsimuses oli samuti tähtsal kohal sõbralikud ja abivalmis tööandjad, mida pidas oluliseks 57,4% inimestest. Kui hea palk oli eelmises küsimuses väga oluline 58 inimesele, siis põllumajandussektoris on see väga oluline 67 inimesele. Jooniselt on näha, et kolme esimest motivatsioonitegurit ei pidanud keegi vastanutest ebaoluliseks. Veel olid olulised paindlik tööaeg ning see, et töö pakuks väljakutset ega ei muutuks igavaks. Need olid pigem olulisemad peaaegu kõikidele vastajatele. Mõningate inimeste arvates, ei omanud see olulist rolli ning paar inimest pidasid seda pigem ebaoluliseks motivaatoriks. Kõige vähem motiveeris nii töötamise puhul üldiselt kui ka põllumajandussektoris kooli kõrvalt töötamise võimalus ning enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel, kuid samas pidas viimast „pigem oluliseks“ 83 inimest, mis siiski üle poole vastajatest. Karjäärivõimalused on põllumajandussektoris vähem tähtsamad kui teistes sektorites töötades. 43,4% vastajatest oli väga oluline kasutada oma teadmiseid ja oskuseid, samas teistes sektorites oli see väga oluline 47,5%.

Nii kutsehariduse kui ka bakalaureuseõppe õpilastele on kõige motiveerivamaks teguriks töökeskkond. Kuid magistriõppe ja integreeritud õppe vastajatele on kõige olulisem hea palk, millele järgneb sõbralikud ja abivalmis tööandjad, töö pakub väljakutset ning ei muutu igavaks ning alles siis on olulisem kohal töökeskkond. Kõige vähem tähtis on hea palk kutseharidusega vastajate seas. Töökeskkond ja hea palk oli väga oluline ka neile, kes ei ole põllumajandusega seotud. Need kes olid seotud põllumajandusega, neil oli samuti väga oluline töökeskkond, kuid hea palk ei olnud neile nii tähtis. Kõige vähem olulisem oli neile kooli kõrvalt töötamise võimalus, samas need vastajad, kes ei olnud seotud põllumajandusega, neil oli vähem tähtsam enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel.

Tööandjad peaksid võtma arvesse neid motivatsioonitegureid, et saada rohkem töötajaid enda ettevõttesse. Samas sotsiaalpsühholoogia uuringutes on leitud, et välised hüved võivad mõnikord kahjustada enda sisemist motivatsiooni, kui inimesed tegelevad endale meelepärase ülesandega. Selle järgi võib väita, et inimene on rohkem motiveeritud ka muude teguritega kui palk. Ettevõtted peaksid noorte õpilaste motivatsiooni suurendamiseks põllumajandussektoris

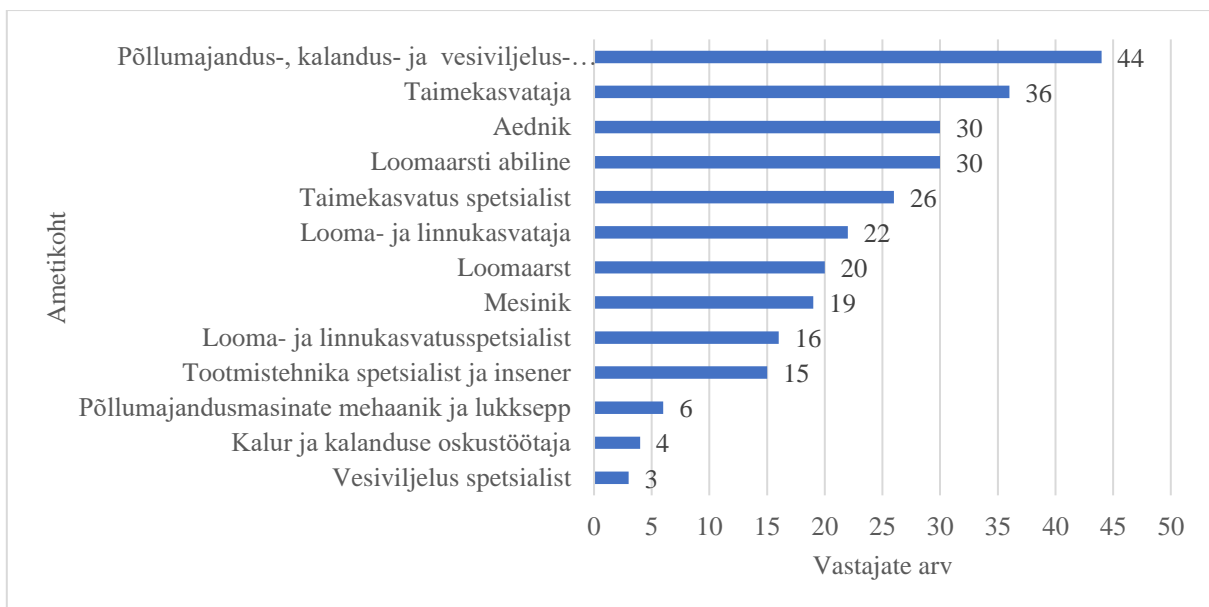
võtma arvesse eespool kirjeldatud motivatsioonitegureid, et saada aru, mis enim motiveeriks tööd tegema, kuna need tegurid ei nõua rahalisi ressursse.



Joonis 15. Mis motiveerib Teid õppima antud erialal? (Allikas: Autori koostatud)

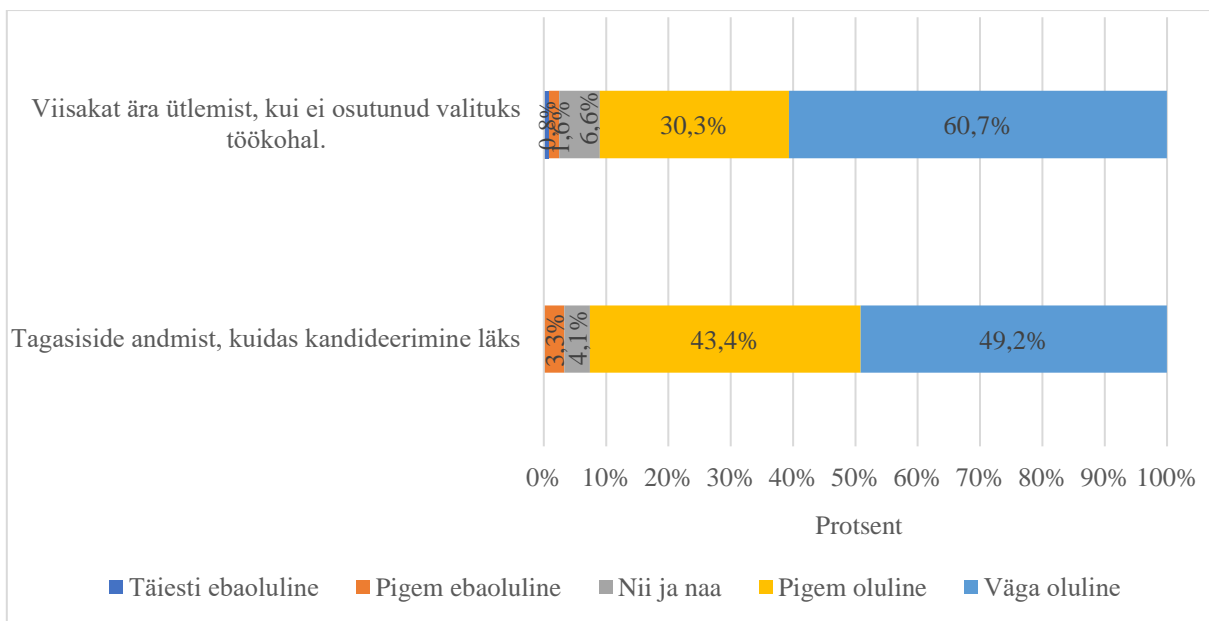
Kõige enam motiveerib inimesi antud erialal õppima huvi õpitava vastu, selle motivatsiooniteguri valisid 104 inimest, mis on 85,2% kogu vastanutest (joonis 15). Veel oli tähtsal kohal enesetäiendamise soov, mida arvas 83 inimest. Soov saada kõrgemat palka valis 33,6%, mis on alla poole vastajatest. Kõige vähem motiveerivam tegur oli „ei ole leidnud sobivat tööd“, mida valis ainult 5 inimest. Selgusetuks jäi vastus „ei õpi sellel erialal“, mida oli vastanud 2 inimest. Variandis „muu“ oli kirjeldatud juurde veel erinevaid motiveerivaid tegureid, miks antud erialal õpitakse.

Bakalaureuseõppes, integreeritud õppes kui ka kutseharidusõppes on kõige olulisem motivaator õppimiseks huvi õpitava eriala vastu, millele järgneb enesetäiendamise soov. Ainult magistriõppes erinesid vastused teistes, kus oli esmatähtis enesetäiendamise soov. Samuti oli enesetäiendamise soov kõige populaarsem nende seas, kes ei ole varasemalt põllumajandusega seotud. Põllumajandusega seotud vastajaid motiveeris enim huvi õpitava eriala vastu.



Joonis 16. Nimetage, millises töökohal sooviksite hakata tööle põllumajandussektoris? (Allikas: Autori koostatud)

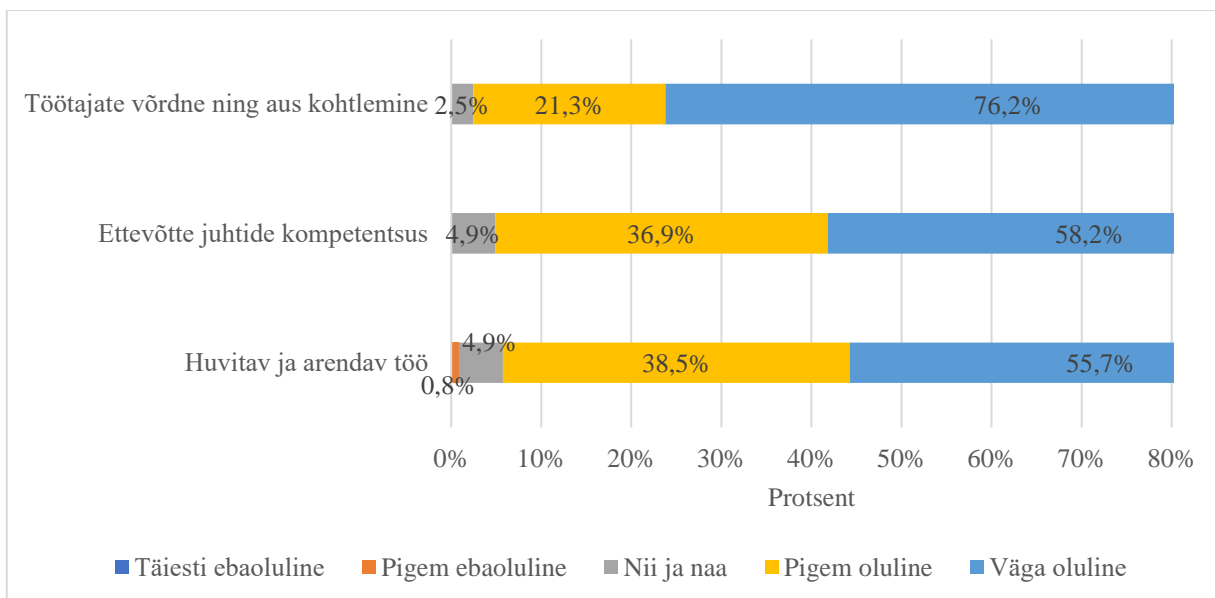
Kõige rohkem tahaksid vastajad töötada põllumajandus-, kalandus- ja vesiviljelus- ettevõtte juhina, seda töökohta tahaksid 44 vastajat (joonis 16). Teiseks populaarseks erialaks osutus taimekasvataja töökoht, kuhu sooviksid töötama minna 36 inimest. Loomaarsti abiliseks ja aednikuks soovisid saada 30 vastajat. Kõige vähem populaarseks osutus ette antud valikutest vesiviljeluse spetsialisti ametikoht. Kui vaadata õppeastmeid eraldi, siis soovitakse eelkõige tööle asuda ametikohal, mis on õppesuunale kõige lähedasem.



Joonis 17. Mida peate tööle kandideerimisel organisatsioonidega suheldes kõige olulisemaks?
(Allikas: Autori koostatud)

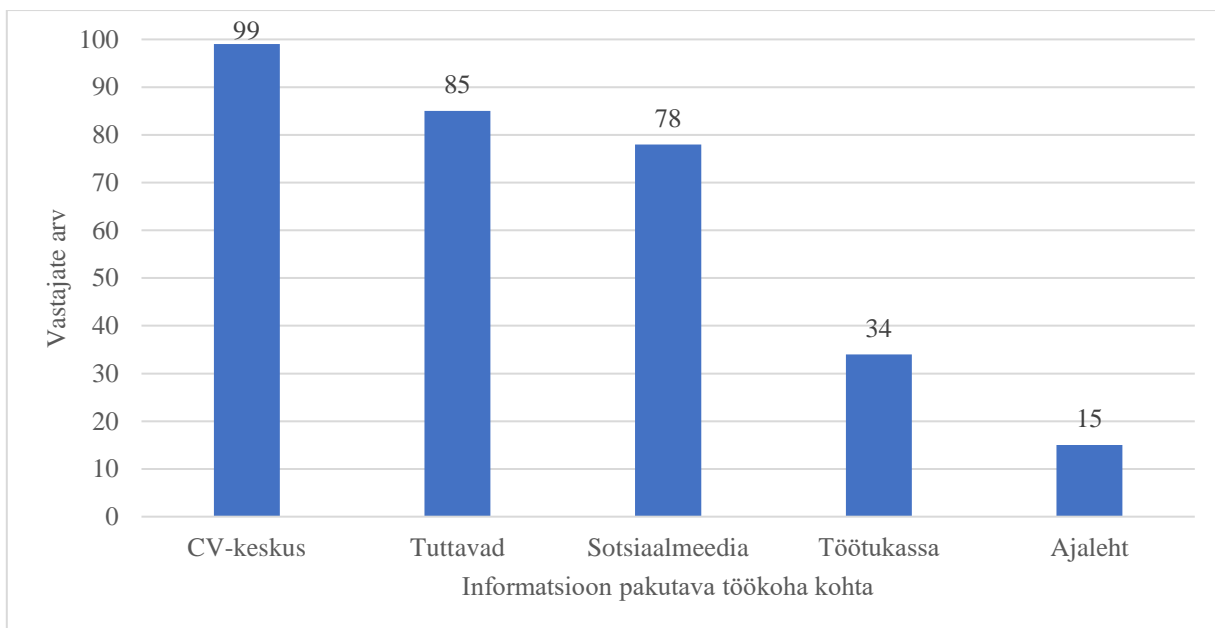
Tööle kandideerimisel organisatsioonidega suheldes kõige olulisemaks peetakse viisakat äraütlemist, kui ei osutunud valituks töökohal. Samas kui võtta kokku vastusevariandid „pigem oluline“ ja „väga oluline“, siis on tähtsamal kohal tagasiside andmine, kuidas kandideerimine läks, sellele vastusevariandile vastas 49,2% inimestest. Kuna vastusevariandis oli valikuks ka „muu“, siis pidasid inimesed oluliseks veel mitmeid variante. Näiteks mõni vastaja pidas oluliseks tagasisidet, mis jäi puudu kandideerimisel või ka täpseid nõudmisi kandidaadile ja kirjeldus tööülesannetest. Ka oli vastajatele tähtsal kohal palga mittevarjamine, ehk et tahetakse teada töötasu suurust. Paljud vastajad tahavad organisatsioonilt ka ausust ning mugavamat ja kaasaegsemat kandideerimisprotsessi. Tagasiside andmist, kuidas kandideerimine läks peavad väga oluliseks ka need, kes on põllumajandusega seotud. Kuid need kes ei ole põllumajandusega seotud peavad olulisemaks just viisakat ära ütlemist, kui ei osutunud valituks töökohal.

Ettevõtted võiksid anda teada kandideerijatele ka siis kui ei osutunud valituks töökohal ning ka tagasisidet kuidas kandideerimine üldse läks. Kasvõi kahe lausega, et inimene saaks õppida oma vigadest.



Joonis 18. Millised kriteeriumid on just Teile tähtsad ettevõttesse tööle minnes? (Allikas: Autori koostatud)

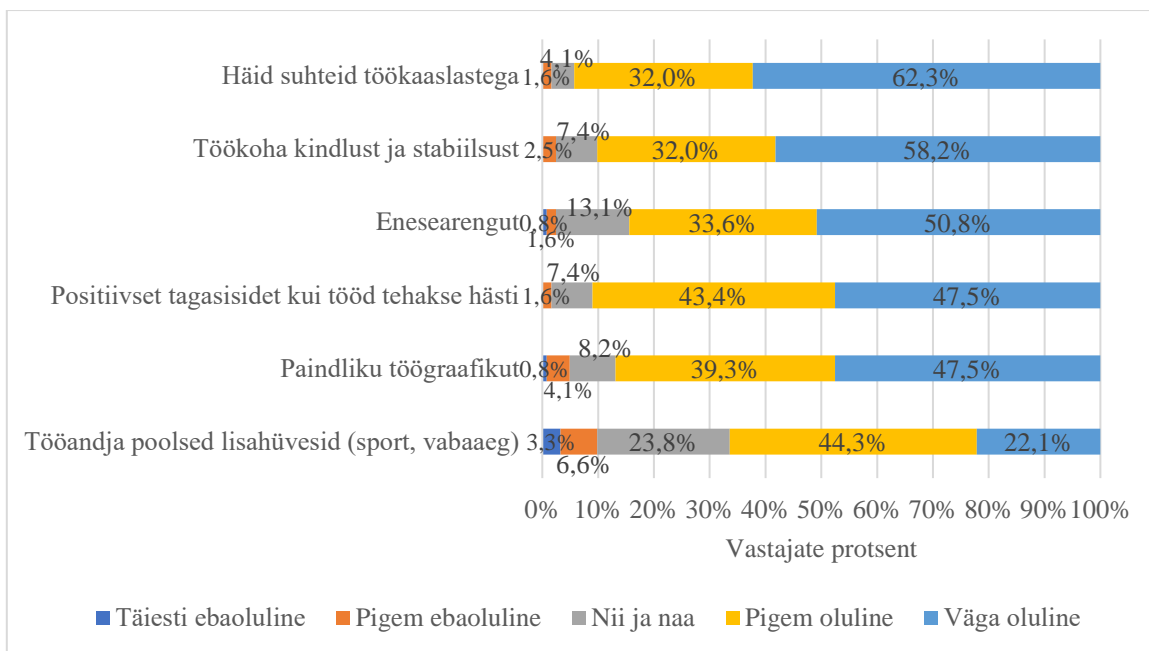
Kõige tähtsam ettevõttesse tööle minnes on vastajate arvates töötajate võrdne ja aus kohtlemine (joonis 18) ning mis oli väga oluline 93 vastajale. Ettevõtte juhtide kompetentsus oli väga oluline 71 inimesele. Kõige vähem olulisem oli vastajatele huvitav ja arendav töö kuigi seda pidas väga oluliseks 68 inimest. Sellest järeldub, et kõik need kriteeriumid on tööle minnes vastajatele tähtsad, sest keegi ei pidanud neid vastuseid ebaoluliseks, mis tähendab, et ettevõtte võiks neid kriteeriumeid ka arvesse võtma. Ka põllumajandusega seotud kui ka mitteseotud vastajate seas oli kõige olulisemaks töötajate võrdne ning aus kohtamine.



Joonis 19. Kust kohast olete saanud informatsiooni pakutava töökoha kohta? (Allikas: Autori koostatud)

Vastajate seas kõige populaarsem tööotsimist koht CV-Keskus, mis oli 81,1% vastajatest (joonis 19). Samas ka tuttavate kaudu saavad tööpakkumisi 69,7% vastanutest. Sotsiaalmeedia oli ka üsna populaarne vastajate seas, ligi 63,1% vastajatest saab tööpakkumisi just sealt. Kõige vähem saavad tänapäeval vastajad tööpakkumisi ajalehe kaudu ja ka töötukassa ei olnud väga kasutatav koht, sest sealt sai informatsiooni 27,9% vastanutest. Võib öelda, et need kes ei ole seotud põllumajandusega saavad samuti kõige rohkem informatsiooni CV Keskusest, mis on vastajate seas ka kõige populaarsem. Põllumajandusega seotud vastajad saavad aga kõige enam informatsiooni oma tuttavatelt.

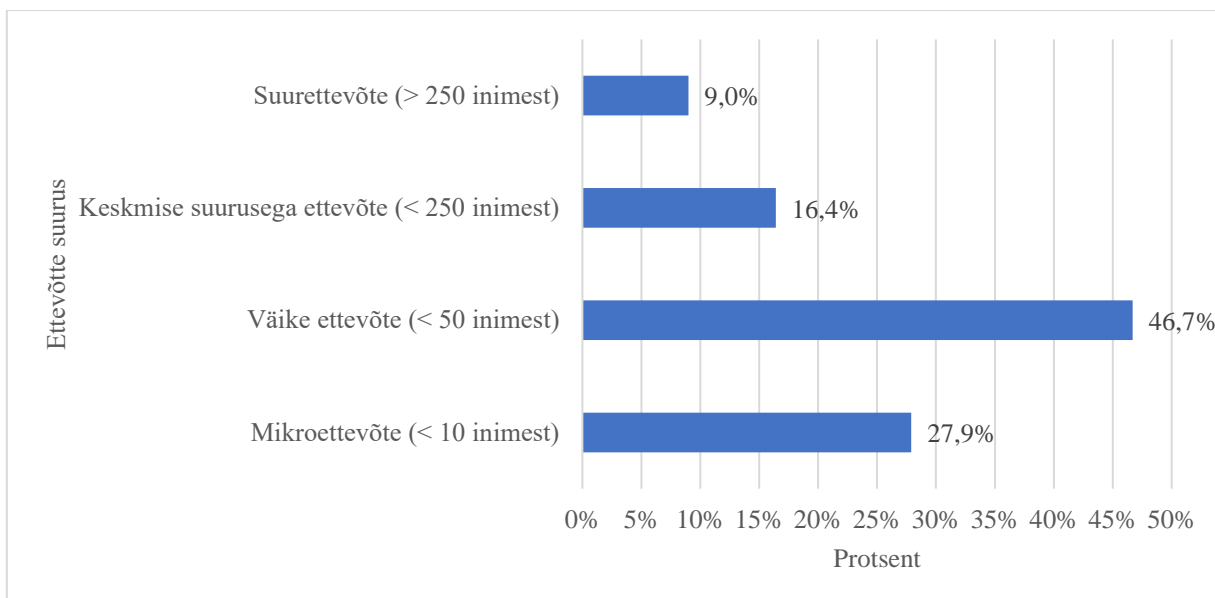
Kutseharidus ja magistriõppe vastajad saavad enim informatsiooni pakutava töökoha kohta tuttavatelt. Teised õppeastmed saavad informatsiooni aga CV Keskusest. Tuttavatelt saavad kõige vähem tööpakkumisi bakalaureuseõppe vastajad.



Joonis 20. Mida sooviksite saada põllumajandusettevõttes töötades? (Allikas: Autori koostatud)

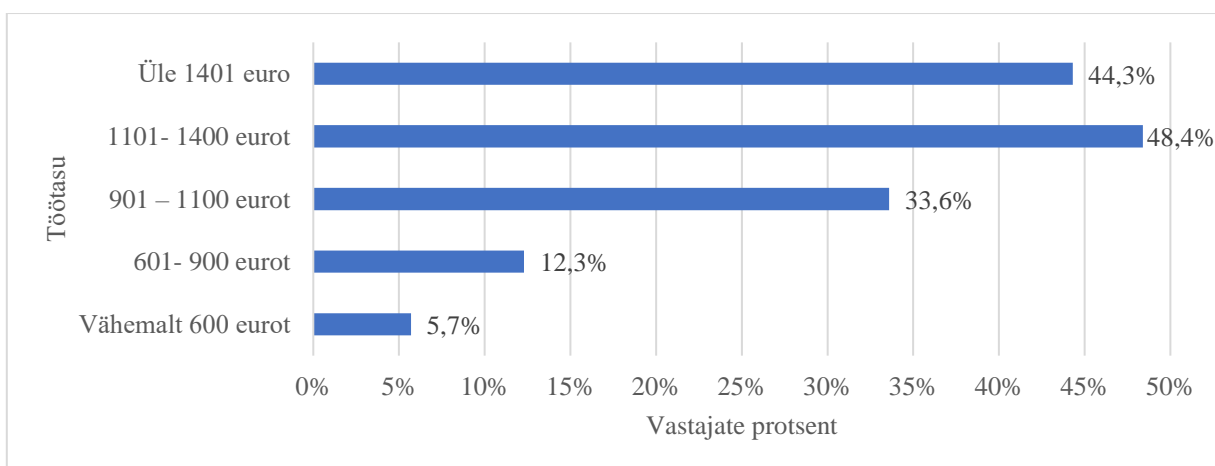
Väga oluliseks, töötades põllumajandusettevõttes, peab 76 inimest häid suhteid töökaaslastega (joonis 20). Samuti on väga olulisel kohal töökoha kindlus ja stabiilsus, ehk et 71 inimese arvates on parem töötada nii kui ei ole ohtu tööd kaotada. Samas 39 inimest pidas seda pigem olulisemaks kui ebaoluliseks. 84,4% vastajatest sooviks põllumajandusettevõttes saada enesearengut, mis tähendab seda, et inimesed ei tahaks teha tööd, kus neil puuduks arenemisvõimalus. Ka 90,9% vastajatest sooviks saada just positiivset tagasisidet kui tööd tehakse hästi. See on ka hea motiveerib kui tunnustatakse hästi tehtud töö eest, kui pidevalt öeldakse halvasti, siis kaotavad ka inimese usu enda töösse. Kõige vähem olulised olid vastajatele tööandja poolsed lisahüved, kuid siiski olid need pigem olulised kui ebaolulised.

Nii magistriõppes kui ka bakalaureuseõppes oli väga oluline töökoha kindlus ja stabiilsus. Integreeritud õppes ja kutsehariduses pidasid inimesed kõige olulisemaks põllumajandusettevõttes töötades häid suhteid töökaaslastega. Samuti pidas häid suhteid töökaaslastega väga oluliseks põllumajandusega seotud kui ka mitte seotud vastajad. Kui põllumajandusega seotud vastajate jaoks oli pigem olulisemaks eneseareng, siis need kes ei olnud põllumajandusega seotud, pidasid pigem olulisemaks paindlikku töögraafikut.



Joonis 21. Millise suurusega ettevõtet eelistate, otsides tööd põllumajandusettevõtete seast? (Allikas: Autori koostatud)

Väikeettevõttes eelistab töötada 46,7% vastanutest (joonis 21). Ning 27,9% eelistab mikroettevõttes töötada, mis näitab, et vastanud eelistavad väikseimaid ettevõtteid suurtele. Suurettevõtet eelistab ainult 9% inimestest ning keskmise suurusega ettevõttes sooviks tööd leida 16,4% vastanutest. Põllumajandusega seotud vastajad eelistavad suurettevõtet mikroettevõttele, samas põllumajandusega mitte seotud vastajad eelistavad just mikroettevõtet suurettevõttele.



Joonis 22. Milline oleks Teie palgasoov töötades täistööajaga põllumajandussektoris (bruto)? (Allikas: Autori koostatud)

Kõige enam tahaksid inimesed saada täistööajaga töötades põllumajandussektoris 1101-1400 eurot brutopalka, nii vastas 48,4% vastanutest. Üle 1401 euro sooviks 44,3% inimestest. 7 inimest vastas, et sooviks saada vähemalt 600 eurot brutopalgana. Kõik oleneb muidugi töökohast kus ka töötada, kuid see näitab, et kõik ei sooviksi saada vastuse variantidest kõige suuremat töötasu. Nagu ka üks vastajatest kirjutas, et töötades näiteks traktoristina oleks 1000€ mõeldav töötasu, kuid agronoomina oleks mõeldav töötasu alles 1500€. Võrreldes Eesti keskmise brutopalgaga põllumajandussektoris, mis oli 2019. aastal 1141 eurot, siis on ka jooniselt näha, et just sellist töötasu inimesed tahavad ning on nõus ka selle eest töötama.

Veel kirjutas üks vastanutest, et palk ei ole nii oluline. Ning et teinekord võib väiksema palga numbri taga olla märksa huvitavam ja arendavam töökoht. Palk peab olema nii suur, et kataks põhivajadused. Kui aja- ja transpordikulu tööle-koju sõites on suur, siis eeldaks ka kõrgemat palka. Vaadates tööaega põllumajanduses, siis kommenteeris üks vastajatest, et see on väga suhteline mõiste. Täistööaeg võib tähendada põllumajanduses hooaegadel 16-17 tunniseid tööpäevi 7 päeva nädalas. Sellest tulenevalt on kindlasti oluline ka kõrgelt tasustatud tunnitöö kuna enda aega elamiseks pigem sellel ajal ei ole. Ja vahel annab motivatsiooni töötada keskmise palgaga siis kui antakse töövaba päev.

KOKKUVÕTE

Motivatsioon on oluline peaaegu igas inimese käitumise aspektis. Otsuse tegemisel mõjutab valikut kindlasti motiveeriv seisund. Olles motiveeritud mingit tööd tegema, siis õpib inimene paremini ja samas mäletab ka õpitud või tehtud asja paremini.

Töö autor andis ülevaate tööturust Eestis kui ka põllumajandussektoris. Ning töötajate motiveerimise olemusest, mida seotakse uurimistulemustega.

Antud magistritöö probleemiks oli see, et ei teata, mis põhjustel noored ei soovi tööle asuda Eesti põllumajandusettevõtetes kuna seda on vähe uuritud.

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada põhjused, mis takistavad noorte inimeste tööle asumist põllumajandussektoris. Töö eesmärk sai täidetud motivatsiooni alase ankeetküsimustiku läbiviimisega nimetatud õppeasutustes.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks olid püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

1. Uurida teoreetilist ja empiirilist teaduskirjandust ja selle põhjal luua tööle teoreetiline raamistik.
2. Koostada ülevaade tööturust ja põllumajandussektori tööturust.
3. Läbi viia kutse- ja kõrgkoolides küsitlus noorte seas, kes õpivad põllumajandusega seotud erialadel.
4. Selgitada välja põhjused, miks noored ei lähe põllumajandusettevõttesse tööle.

Ankeetküsimustik (vt. Lisa 1) koostati Google Drive internetikeskkonnas. Küsitluses oli seitseteist küsimust, mis puudutavad nii motivatsiooni töötamiseks kui ka näiteks palga küsimust, et teada saada inimese huvi ja tahte põllumajanduses töötamise vastu ning selle tingimused. Küsitlus oli anonüümne. Küsitlusele vastas 122 inimest. Vastajate hulgas olid ülekaalus naised (77,9%), 20-23-aastat vanad (45,1%), keskkaridusega (46,7%) ja enamus vastajaid õppis bakalaureuse õppeastmel maamajanduslik ettevõtlus ja finantsjuhtimise erialal.

Uurides selgusid, mida ootavad inimesed, et minna tööle põllumajandusettevõttesse. Vastanute arvates oli kõige olulisemal kohal töötajate võrdne ja aus kohtlemine. Veel soovisid, et ettevõtte

juhid oleksid kompetentsed. See näitab, et inimesed hindavad seda, kuidas neisse suhtutakse ning see mängib ka olulist rolli, kui otsitakse töökohta. Veel selgusid erinevused õppeastme alusel. Näiteks magistriõppes kui ka bakalaureuseõppes oli väga oluline töökoha kindlus ja stabiilsus kuid integreeritud õppes ja kutsehariduses pidasid inimesed kõige olulisemaks põllumajandusettevõttes töötades häid suhteid töökaaslastega. Erinevus oli ka töökoha kohta informatsiooni saamise viis, kus põllumajandusega seotud vastajad saavad kõige enam informatsiooni oma tuttavatelt, kuid põllumajandusega mitte seotud vastajad CV Keskusest.

Põllumajandussektoris soovisid vastanud saada 1101-1400 eurot, sama on ka teoorias välja toodud brutopalk, mis oli 2019. aastal 1141 eurot.

Läbiviidud uuringu tulemustest saab järeldada, et esmatähtis ei olegi inimestele hea palk vaid enim motiveerib inimesi töötama põllumajandusettevõttes töökeskkond, ehk see peaks võimaldama inimesel tunda end hästi. Veel peaks olema see ka puhas ja korralik. Veel peaksid ettevõtted üle vaatama oma suhtumise, ehk et olema sõbralikud ja abivalmis. Tulemuste põhjal võib öelda, et inimestele on tähtis, et kui esivanemad on tegelenud varasemalt põllumajandusega või omandavad ise ettevõtet või talu, siis soovivad ka küsitluse vastajad jätkata varasemat traditsiooni ehk tegeleda põllumajandusega.

Tulemuste alusel saab ka järeldada, kuivõrd oluline on tunnustamine, mis motiveerib inimesi samapalju kui et töö pakuks väljakutset. Antud vastajate vastused näitavad seda, et paljudes ettevõtetes pole nendele küsimustele piisavalt tähelepanu pööratud või ei osata seda piisavalt hästi teha, et inimesi tööle saada.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. 9 Harsh Realities of What Motivates Millennial Workers. (2017). [on-line]
<https://www.inc.com/john-rampton/9-harsh-realities-of-what-motivates-millennial-wor.html>
(11.05.2020)
2. **Aamisepp, M., Naarits, A., Matveev, E., & Mõtte, M.** (2019). Põllumajandustöötjate, põllumajandustoodete töötlemise ja turustamisega tegelevate ning maapiirkonnas tegutsevate ettevõtjate toetusvajaduste ja võimaliku sekkumisloogika uuring. Lääne-Virumaa: Maaeluministeerium. [veebileht]
<https://www.agri.ee/sites/default/files/content/uuringud/uuring-2019-ettevotjate-toetusvajadused.pdf> (22.02.2020)
3. **Alas, R.** (1998). Personali juhtimine. Tallinn: Külim.
4. **Alas, T.** (08. 02 2018. a.). Põllumajanduse palgad jäävad Eesti keskmisele alla. allikas Maaelu: <https://maaelu.postimees.ee/4402029/pollumajanduse-palgad-jaavad-eesti-keskmisele-alla>
(28.01.2020)
5. **Chapman, A.** (2014). Maslow's hierarhy of needs. [veebileht]
<https://www.businessballs.com/self-awareness/maslows-hierarchy-of-needs/> (11.05.2020)
6. Eesti tööturg täna ja homme. (2017). Tallinn: SA Kutsekoda. allikas https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/02/Eesti_tooturg.pdf (03.05.2020)
7. **Elenurm, T., Rootamm-Valter, J.** (2008). Tööturg tänapäev ja tulevik. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ.
8. **Feldmann, D.** (2014). What Young People Want From Work. Millennial Impact Report. [veebileht] <https://www.entrepreneur.com/article/234934> (11.05.2020)
9. **Ghuri, P., & Grønhaug, K.** (2004). Äriuuringu meetodid: Praktilisi näpunäiteid. Tallinn: Külim.
10. **Haaristo, H.-S., Kirss, L., Leppik, C., Mägi, E., & Haugas, S.** (2017). Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. [veebileht]

https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/eurostudent_vi_eesti_aruanne_2017.pdf
(03.05.2020)

11. **Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P.** (2010). Uuri ja kirjuta. Tallinn: Medicina.
12. **Jõers-Türn, K., Krusell, S., & Kutsekoda, S.** (2017). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: põllumajandus ja toiduainetööstus. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/04/OSKA_PMTT_terviktekst.pdf (05.03.2020)
13. **Kalmus, V.** (2015). Standardiseeritud kontentanalüüs: Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. [veebileht] <http://samm.ut.ee/kontentanalyyis> (04.05.2020)
14. **Kolstrup, C. L.** (2012). What factors attract and motivate dairy farm employees in their daily work? [veebileht] <https://content.iospress.com/download/work/wor0049?id=work%2Fwor0049> (13.05.2020)
15. **Krusell, S., Türn, K. J.** (2018). Põllumajandus ja toiduainetööstus hädas tööjõuga. [veebileht] <https://www.pollumajandus.ee/uudised/2018/03/07/pollumajandus-ja-toiduainetoostus-hadas-toojouga> (28.01.2020)
16. Labour market information- Estonia. (2020). allikas European Commission: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2767&countryId=EE&acro=lmi&lang=en®ionId=EE0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=National%20Level> (11.05.2020)
17. **Lagerspetz, M.** (2017). Ühiskonna uurimise meetodid. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
18. **Leavy, J., and Smith, S.** (2010). SmithFuture Farmers: Youth Aspirations, Expectations and Life Choices. [on-line] [https://youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/uploads/resource/FAC_Discussion_Paper_013%20\(1\).pdf](https://youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/uploads/resource/FAC_Discussion_Paper_013%20(1).pdf) (12.05.2020)
19. **Lattu, K.** (2010). Uuring: põllumajandussektoris napib oskustöölisi ja spetsialiste. [veebileht] Maaleht: <https://maaleht.delfi.ee/maamajandus/uuring-pollumajandussektoris-napib-oskustoolisi-ja-spetsialiste?id=32863781> (21.02.2020)
20. Maapiirkonna ettevõtjate olukord, arengutrendid ning toetusvajadus. (2012). Eesti Maaülikooli majandus- ja sotsiaalinstituut.

https://www.agri.ee/sites/default/files/public/juurkataloog/MAAELU/UURINGUD/2012/uuring_maaettevotlus_2012_aruanne.pdf (29.04.2020)

21. **Miller, D. C., Salkind, N. J.** (2002). Handbook of Research Design. Social Measurement, 6th Edition. London: Thousand Oaks: SAGE Publications.
22. Motivating Employees. [veebileht] <http://www.inc.com/guides/hr/20776.html> (30.04.2013)
23. **Murayama, K.** (2018). The science of motivation. [on-line] <https://www.apa.org/science/about/psa/2018/06/motivation> (03.04.2020)
24. OSKA (2018). Eesti tööturg täna ja homme. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. Tallinn: Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/12/Eesti-tööturg-täna-ja-homme-2018.pdf> (24.02.2020)
25. Palgainfo. (2016). Tegevusalade (EMTAK 2-kohaline kood) palgastatistika: <https://www.palgainfo.ee/1075-palgastatistika-emptak/12934-tegevusalade-emptak-2-kohaline-kood-palgastatistika> (01.04.2020)
26. **Palm, J.** (2019). Hooajatöölised meilt ja mujalt. Tööelu, nr 2, lk 4-7.
27. **Peterson, K.** (2006). Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast. Tallinn: MTÜ BGC Grupp.
28. **Piirits, M.** (2018). Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated . Tallinn: Arenguseire Keskus. [veebileht] https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_tööturu_ülevaade.pdf (27.02.2020)
29. **Robbins, S. P., Judge, T. A.** (2008). Organizational Behavior (13th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
30. **Ruth, A.** (2001). Juhtimise alused. (3. tr.). Tallinn: Külim.
31. **Saul, F.** (2017). Mis on motivatsioon? [veebileht] <https://www.tooelu.ee/et/uudised/tooelublogi/1814/mis-on-motivatsioon> (04.04.2020)
32. **Schlummer, E.** (2006). Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast. Tallinn: MTÜ BGC Grupp.
33. **Servinski, M.** (2008). Tööturg tänapäev ja tulevik. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ.

34. Eesti elanike arv KOV-ide lõikes seisuga 01.01.2019 Tallinn: Siseministeerium. (2019).
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Rahvastiku-statistika/eesti_elanike_arv_kov-ide_loikes_seisuga_01.01.2019.pdf (30.03.2020)
35. **Soosaar, O., Urke, K.** (2017). Eesti tööturu ülevaade. Eesti Pank. [veebileht]
[file:///C:/Users/Liis/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/ty2__2017_2_est_v2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Liis/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/ty2__2017_2_est_v2%20(1).pdf) (09.05.2020)
36. Statistikaamet. (2016). Eesti statistika. Sõnastik:
<https://www.stat.ee/files/koolinurk/abiks/sonastik/> (21.02.2020)
37. Statistikaamet. (2019). Eesti statistika. Hõivatud elukoha, maakonna ja majandussektori järgi:
<http://andmebaas.stat.ee/?lang=et#> (27.03.2020)
38. Statistikaamet. (14. 02 2020. a.). Eesti statistika. Hõivatud majandussektori järgi, aasta:
<https://www.stat.ee/37196> (21.02.2020)
39. The International Standard Classification of Education (ISCED). (2018). Euroopa Komisjon:
[on-line] https://ec.europa.eu/education/international-standard-classification-of-education-isced_et (18.03.2020)
40. Tööturu Ülevaade 2. (2019) Eesti: Eesti Pank. [veebileht]
<https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2019/tooturu-ulevaade-22019>
(02.05.2020)
41. **Türk, K., Siimon, A.** (2004). Juhtimine: teoreetilised alused. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
42. **Urke, K., Soosaar, O.** (2019). Tööturu ülevaade. Tallinn: Eesti Pank. [veebileht]
file:///C:/Users/Liis/Desktop/MAGISTRITÖÖ/ty_2_2019_est.pdf (05.05.2020)
43. **Urke, K., Soosaar, O.** (2019). Tööturu ülevaade. Tallinn: Eesti Pank.
44. **Vadi, M.** (2004). Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
45. **Whiting, K.** (2011). WAVES for Teenage Workforce Success. WFS Publishing; 2 edition. [on-line]
<https://www.reliableplant.com/Read/13082/five-principles-for-motivating-today%27s-young-workforce> (11.05.2020)
46. **Virovere, A., Alas, R., Liigand, J.** (2005). Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Külim.

LISAD

Lisa 1. Uuringus kasutatud ankeetküsimustik

Lugupeetud vastaja! Olen Eesti Maaülikooli ökonoomika ja ettevõtluse teise kursuse tudeng Liis Tuulik. Kirjutan oma magistritööd teemal „Noorte inimeste motivatsioon töötamiseks Eesti põllumajandusettevõtetes“. Seoses sellega palun Teil osaleda küsitluses, et analüüsida motivatsiooni põllumajandusettevõtetes töötamiseks. Teie vastused on anonüümsed. Küsimustele vastamisel palun tehke Teile sobivale vastusevariandile ristike. Kui sobiv vastus puudub, siis kirjutage oma vastus reale „muu (kirjeldage)“. Küsitluse täitmine võtab aega umbes 10 minutit. Iga arvamus on väga oluline. Tänan, et leiate aega vastamiseks.

Palun pange ristike sobivamale vastusele.

1. Teie vanus	<input type="checkbox"/> 15 aastat <input type="checkbox"/> 16-19 aastat <input type="checkbox"/> 20-23 aastat <input type="checkbox"/> 24-... aastat
2. Teie sugu	<input type="checkbox"/> Mees <input type="checkbox"/> Naine
3. Milline on Teie haridustase?	<input type="checkbox"/> Põhiharidus <input type="checkbox"/> Keskkharidus <input type="checkbox"/> Kutseharidus <input type="checkbox"/> Kõrgharidus
4. Millisel erialal Te õpite? (kirjelda)	
4.1 Milline on Teie eriala õppeaste?	<input type="checkbox"/> Kutseharidus <input type="checkbox"/> Bakalaureuseõpe <input type="checkbox"/> Integreeritud õpe (veterinaarmeditsiin) <input type="checkbox"/> Magistriõpe

<p>5. Millises valdkonnas olete seni töötanud?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ehitus/Kinnisvara <input type="checkbox"/> Assisteerimine/Administreerimine <input type="checkbox"/> Elektroonika <input type="checkbox"/> Finants <input type="checkbox"/> Haridus/Teadus <input type="checkbox"/> Infotehnoloogia <input type="checkbox"/> Juhtimine <input type="checkbox"/> Klienditeenindus <input type="checkbox"/> Personalitöö <input type="checkbox"/> Korrakaitse <input type="checkbox"/> Meelelahutus/Kultuur <input type="checkbox"/> Meedia/Tõlkimine <input type="checkbox"/> Mehaanika/Tehnika <input type="checkbox"/> Merendus <input type="checkbox"/> Müük <input type="checkbox"/> Pangandus <input type="checkbox"/> Põllumajandus <input type="checkbox"/> Metsandus <input type="checkbox"/> Riigi- ja avalik haldus <input type="checkbox"/> Tervisehoid/Sotsiaaltöö <input type="checkbox"/> Toitlustus <input type="checkbox"/> Transport/Logistika <input type="checkbox"/> Turism <input type="checkbox"/> Turundus <input type="checkbox"/> Muu (kirjeldage)
---	---

6. Kas Teie perekond on seotud põllumajandusega?	<input type="checkbox"/> Vanemad omavad põllumajandusettevõtet/talu <input type="checkbox"/> Vanemad töötavad põllumajandusettevõttes/talus <input type="checkbox"/> Sugulased omavad põllumajandusettevõtet/talu <input type="checkbox"/> Sugulased töötavad põllumajandusettevõttes/talus <input type="checkbox"/> Perekond ei ole põllumajandusega seotud <input type="checkbox"/> Muu (kirjeldage)
---	---

7. Mis motiveeriks Teid tööle asuma?

	Täiesti ebaoluline	Pigem ebaoluline	Nii ja naa	Pigem oluline	Väga oluline
Hea palk					
Sõbralikud ja abivalmis tööandjad					
Kooli kõrvalt võimalus töötada ka osalise tööajaga					
Töö pakub väljakutset ning ei muutu igavaks					
Paindlik tööaeg					
Juhtkonna poolt tunnustus tehtud tööle					
Töökeskkond					
Karjäärivõimalused					
Enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel					

Võimalus kasutada oma teadmiseid ja oskuseid					
--	--	--	--	--	--

8. Mis oleks hea motivaator, mis kutsuks Teid tegema tööd põllumajandussektoris?

	Täiesti ebaoluline	Pigem ebaoluline	Nii ja naa	Pigem oluline	Väga oluline
Hea palk					
Sõbralikud ja abivalmis tööandjad					
Kooli kõrvalt võimalus töötada ka osalise tööajaga					
Töö pakub väljakutset ning ei muutu igavaks					
Paindlik tööaeg					
Juhtkonna poolt tunnustus tehtud tööle					
Töökeskond					
Karjäärivõimalused					
Enda panus organisatsiooni eesmärkide elluviimisel					
Võimalus kasutada oma teadmiseid ja oskuseid					

9. Mis motiveerib Teid õppima antud erialal?	<input type="checkbox"/> Enesetäiendamise soov <input type="checkbox"/> Soov saada kõrgemat palka <input type="checkbox"/> Huvi õpitava eriala vastu <input type="checkbox"/> Ei ole leidnud sobivat tööd <input type="checkbox"/> Muu (kirjeldage)	
10. Nimetage, millises töökohal sooviksite hakata tööle põllumajandussektoris?	<input type="checkbox"/> Põllumajandus-, kalandus- ja vesiviljelus- ettevõtte juht <input type="checkbox"/> Taimekasvatus spetsialist <input type="checkbox"/> Taimekasvataja <input type="checkbox"/> Looma- ja linnukasvatusspetsialist <input type="checkbox"/> Looma- ja linnukasvataja <input type="checkbox"/> Loomaarst <input type="checkbox"/> Loomaarsti abiline <input type="checkbox"/> Tootmistehnika spetsialist ja insener <input type="checkbox"/> Põllumajandusmasinate mehaanik ja lukksepp <input type="checkbox"/> Vesiviljelus spetsialist <input type="checkbox"/> Kalur ja kalanduse oskustöötaja <input type="checkbox"/> Aednik <input type="checkbox"/> Mesinik <input type="checkbox"/> Muu (kirjeldage)	

11. Mida peate tööle kandideerimisel organisatsioonidega suheldes kõige olulisemaks?

	Täiesti ebaoluline	Pigem ebaoluline	Nii ja naa	Pigem oluline	Väga oluline
Tagasiside andmist, kuidas kandideerimine läks					
Viisakat ära ütlemit, kui ei osutunud valituks töökohal					
Muu (kirjeldada lähemalt)					

12. Millised kriteeriumid on just Teile tähtsad ettevõttesse tööle minnes?

	Täiesti ebaoluline	Pigem ebaoluline	Nii ja naa	Pigem oluline	Väga oluline
Huvitav ja arendav töö					
Ettevõtte juhtide kompetentsus					
Töötajate võrdne ning aus kohtlemine					
13. Kust kohast olete saanud informatsiooni pakutava töökoha kohta?	<input type="checkbox"/> CV-keskus <input type="checkbox"/> Töötukassa <input type="checkbox"/> Sotsiaalmeedia <input type="checkbox"/> Ajaleht <input type="checkbox"/> Tuttavad				

14. Mida sooviksite saada põllumajandusettevõttes töötades?

	Täiesti ebaoluline	Pigem ebaoluline	Nii ja naa	Pigem oluline	Väga oluline

Enesearengut					
Töökoha kindlust ja stabiilsust					
Paindliku töögraafikut					
Häid suhteid töökaaslastega					
Positiivset tagasisidet kui tööd tehakse hästi					
Tööandja poolsed lisahüvesid (sport, vabaaeg)					

15. Millise suurusega ettevõtet eelistate, otsides tööd põllumajandusettevõtete seast?	<input type="checkbox"/> Mikroettevõtte (< 10 inimest) <input type="checkbox"/> Väike ettevõtte (< 50 inimest) <input type="checkbox"/> Keskmise suurusega ettevõtte (< 250 inimest) <input type="checkbox"/> Suurettevõtte (> 250 inimest)
16. Milline oleks Teie palgasoovalt töötades täistööajaga põllumajandussektoris (bruto)?	<input type="checkbox"/> Vähemalt 600 eurot <input type="checkbox"/> 601- 900 eurot <input type="checkbox"/> 901 – 1100 eurot <input type="checkbox"/> 1101- 1400 eurot <input type="checkbox"/> Üle 1401 euro

17. Siia on võimalik jätta Teil lisakommentaare.	
---	--

Lisa 5. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, Liis Tuulik _____,

(*autori nimi*)

sünniaeg 30.08.1996,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

„Noorte motivatsioon töötamiseks Eesti põllumajandusettevõtetes“ _____,

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja(d) on Ants-Hannes Viira _____,

(*juhendaja(te) nimi*)

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor _____

(*allkiri*)

Tartu, 14.05.2020 _____

(*kuupäev*)

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

(*juhendaja nimi ja allkiri*)

(*kuupäev*)

(juhendaja nimi ja allkiri)

(kuupäev)